

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DI PT
INTI CAKRAWALA CITRA**

**FEBRIAN DIMAS ISNAENI
8215118153**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2016**

**THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND JOB
SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT
PT INTI CAKRAWALA CITRA**

**FEBRIAN DIMAS ISNAENI
8215118153**



Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Economics Accomplishment

**STUDY PROGRAM OF S1 MANAGEMENT
MAJOR IN HUMAN RESOURCE
DEPARTMENT OF MANAGEMENT
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2016**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus

NIP: 1967120719 9203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.si, M.si</u> NIP: 19720502 00604 1 002	Ketua		27/1 - 2016
2. <u>Dra. Sholikhah, M.M</u> NIP: 19620623 199003 2 001	Sekretaris		27/1 - 2016
3. <u>Dr. I Ketut R. Sudiardhita, M.Si</u> NIP: 19650207 198602 1 001	Penguji Ahli		27/1 - 2016
4. <u>Agung Wahyu Handaru, ST, MM</u> NIP: 19781127 200604 1 001	Pembimbing I		27/1 - 2016
5. <u>Widya Parimita, SE, MPA</u> NIP: 19700605 200112 2 001	Pembimbing II		27/1 - 2016

Tanggal Lulus: 19 Januari 2016

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan di dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 15 januari 2016



Febrian Dimas Isnaeni

8215118153

ABSTRAK

Febrian Dimas Isnaeni, 2016; *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di PT Inti Cakrawala Citra*. Skripsi, Jakarta : Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat dan dapat dipercaya mengenai pengaruh secara parsial maupun simultan mengenai stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT Inti Cakrawala Citra. Model penelitian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi. Penelitian ini dilakukan terhadap 69 karyawan pada tingkat staf di PT Inti Cakrawala Citra. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei yang kemudian diolah menggunakan program SPSS 21.0. Hasil dari uji signifikansi parsial menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hasil dari uji signifikansi simultan menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

Kata kunci : stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi

ABSTRACT

Febrian Dimas Isnaeni, 2016; The Influence of Job Stress and Job Satisfaction On Organizational Commitment at PT Inti Cakrawala Citra. Skripsi, Jakarta: Major in Human Resource, Study Program of SI Management, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.

The purpose of this study is to gain knowledge and credible about the influence of job stress and job satisfaction on organizational commitment of employees of PT Inti Cakrawala Citra partially and simultaneously. The research model in this study using regression analysis. This study was conducted on 69 employees at the level of the staff at PT Inti Cakrawala Citra. The data collection technique using a survey method and processed by SPSS 21.0. The results of the partial significance test showed that job stress has a negative and significant impact on organizational commitment, while job satisfaction has a positive and significant impact on organizational commitment of employees. The results from the simultaneous significance test showed that job stress and job satisfaction together influence the organizational commitment of employees.

Keywords: job stress, job satisfaction, organizational commitment

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di PT Inti Cakrawala Citra. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (UNJ).

Skripsi ini mungkin tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih pada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Agung Wahyu Handaru, ST, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
2. Widya Parimita, SE, M.PA selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
3. Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNJ.
4. Dra. Umi Mardiyati, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UNJ.
5. Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si selaku Ketua Prodi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi UNJ.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNJ yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan banyak ilmu selama perkuliahan.
7. Hadi Purnomo selaku pembimbing penelitian di PT Inti Cakrawala Citra.

8. Seluruh karyawan PT Inti Cakrawala Citra yang telah membantu proses penelitian.
9. Mama saya tercinta Ibu Astuti serta kakak dan adik tersayang Anggoro Ariestyan dan Agustin Kurnia Wati yang telah memberi motivasi, bantuan, doa tiada henti dan perhatian yang begitu besar, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Almarhum Ayah saya tercinta Bapak Setia Edi yang selalu membuat saya termotivasi untuk mencapai segala cita-cita.
11. Sahabat saya M. Farhan Yusron yang banyak memberikan kontribusi dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Teman-teman Jurusan Manajemen 2011 yang membantu memberikan semangat dan bantuan.
13. Teman-teman Koperasi Mahasiswa UNJ yang banyak memberikan bantuan dan motivasi.

Dalam penulisan skripsi ini peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Untuk itu peneliti menerima saran dan kritik yang membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para peneliti maupun pembaca.

Jakarta, 4 februari 2016

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Kegunaan Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORETIK	8
A. Deskripsi Konseptual	8
1. Komitmen Organisasi	8
1.1. Definisi Komitmen Organisasi	8
1.2. Dimensi Komitmen Organisasi	10
2. Stres Kerja	13
2.1. Definisi Stres Kerja	13
2.2. Dimensi Stres Kerja	15
2.3. Hubungan Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi ...	21
3. Kepuasan Kerja	23
3.1. Definisi Kepuasan Kerja	23
3.2. Dimensi Kepuasan Kerja	25
3.3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi	27
B. Hasil Penelitian yang Relevan	29
C. Kerangka Berpikir	39

	D. Perumusan Hipotesis	42
BAB III	METODE PENELITIAN.....	43
	A. Tujuan Penelitian	43
	B. Tempat Dan Waktu Penelitian	43
	C. Metode Penelitian	43
	D. Populasi	44
	E. Teknik Pengumpulan Data	45
	F. Operasionalisasi Variabel.....	46
	1. Variabel Penelitian.....	46
	2. Skala Pengukuran	48
	G. Metode Analisis	49
	1. Uji Instrumen	49
	1.1. Uji Validitas	49
	1.2. Uji Reliabilitas	50
	2. Uji Asumsi Klasik.....	51
	2.1. Uji Normalitas.....	51
	2.2. Uji Linearitas.....	52
	2.3. Uji Multikolinearitas	52
	2.4. Uji Heterokedastisitas	52
	3. Uji Hipotesis	53
	3.1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	53
	3.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	55
	3.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	56
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
	A. Analisis Deskriptif.....	57
	1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
	2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
	3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
	4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
	5. Variabel Komitmen Organisasi	59
	6. Variabel Stres Kerja.....	61
	7. Variabel Kepuasan Kerja.....	62
	B. Hasil Pengujian dan Pembahasan	63
	1. Hasil Pengujian Instrumen.....	63

	1.1. Uji Validitas	63
	1.2. Uji Reliabilitas	65
	2. Uji Asumsi Klasik.....	66
	2.1. Uji Normalitas.....	66
	2.2. Uji Linearitas.....	67
	2.3. Uji Multikolinearitas	69
	2.4. Uji Heteroskedastisitas.....	71
	3. Uji Hipotesis	72
	3.1. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	72
	3.2. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	75
	3.3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	76
	4. Interpretasi Hasil Penelitian	77
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
	A. Kesimpulan	81
	B. Saran - Saran	82
	DAFTAR PUSTAKA	84
	LAMPIRAN – LAMPIRAN	75
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Data Absensi Karyawan PT Inti Cakrawala Citra	3
2.1	Matriks Penelitian Terdahulu	38
3.1	Konseptual dan Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi	47
3.2	Konseptual dan Operasionalisasi Variabel Stres Kerja	47
3.3	Konseptual dan Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	48
3.4	Skala Instrumen Penelitian	49
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
4.5	Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi	60
4.6	Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja	61
4.7	Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	62
4.8	Hasil Uji Validitas	64
4.9	Hasil Uji Reliabilitas	66
4.10	Hasil Uji Normalitas	67
4.11	Hasil Uji Linearitas antara Komitmen Organisasi dengan Stres Kerja	68
4.12	Hasil Uji Linearitas antara Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja	69
4.13	Hasil Uji Multikolinearitas	70
4.14	Hasil Uji Heterikedastisitas	71
4.15	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana untuk H1	72
4.16	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana untuk H2	73
4.17	Hasil Uji F	76
4.18	Koefisiensi Determinasi Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
1.1	Grafik Hasil Pra Survei.....	4
2.1	Paradigma Penelitian	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Uji Coba
Lampiran 2	Data Mentah Uji Coba
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas
Lampiran 4	Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 5	Kuesioner Final
Lampiran 6	Data Mentah
Lampiran 7	Hasil Uji Asumsi Klasik
Lampiran 8	Hasil Uji Hipotesis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dibentuk sebagai wadah dimana sekelompok individu berkumpul untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam upaya mencapai tujuannya individu dan kelompok perlu bersinergi atau bekerjasama secara rasional dan sistematis dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif. Organisasi yang dapat memanfaatkan sumber daya organisasi secara efektif dapat mendorong organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran bersama.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan dalam organisasi. Oleh karena itu fungsi-fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal. Pola sumber daya manusia perusahaan bekerja, berpikir, dan berperilaku menentukan arah dan keberhasilan dari suatu perusahaan. Sayangnya, pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset yang berharga, untuk dijaga dan dilatih kurang diperhatikan oleh banyak perusahaan.

Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan, harus mempunyai komitmen dalam bekerja. Apabila karyawan dalam suatu perusahaan tersebut tidak mempunyai komitmen, maka tujuan dari organisasi atau perusahaan itu tidak akan tercapai. Sayangnya, sering kali perusahaan kurang memperhatikan komitmen yang dimiliki karyawannya, sehingga berdampak pada rendahnya tingkat komitmen pada perusahaan atau mengurangi efektivitas perusahaan.

Usaha membangun komitmen digambarkan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung akan bertahan dalam perusahaan dan tidak akan menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan lain dibandingkan dengan karyawan yang memiliki komitmen rendah. Oleh karena itu, biaya pergantian karyawan yang tinggi tidak akan muncul. Karyawan yang berkomitmen dan sangat terampil tidak memerlukan pengawasan yang banyak. Pengawasan yang ketat dan proses pengendalian yang kaku menghabiskan banyak waktu dan biaya.

Pada penelitian skripsi ini, peneliti akan membahas mengenai komitmen organisasi yang terjadi pada PT Inti Cakrawala Citra yaitu perusahaan yang memegang merek dagang Indogrosir. Indogrosir bergerak di bidang perdagangan *wholesale* (pedagang besar) yang menjual dan mendistribusikan barang kebutuhan pokok dan barang dagangan lainnya, dalam rangka melayani kebutuhan para pedagang (modern dan tradisional retailers) dan konsumen langsung (*end users*). Untuk itu perusahaan harus menjaga bahkan meningkatkan citra atau image yang selama ini disandang oleh perusahaan, dengan lebih meningkatkan komitmen organisasi karyawannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan wawancara singkat peneliti dengan supervisor perusahaan tersebut, peneliti menemukan bahwa terdapat masalah komitmen organisasi yang dihadapi oleh perusahaan ini. Pelanggaran aturan yang dilakukan seperti pengunduran diri dan absensi karyawan yang banyak ditemukan. Absensi yang banyak ditemukan disebabkan oleh berbagai macam alasan. Adapun data absensi dapat dilihat pada tabel berikut.

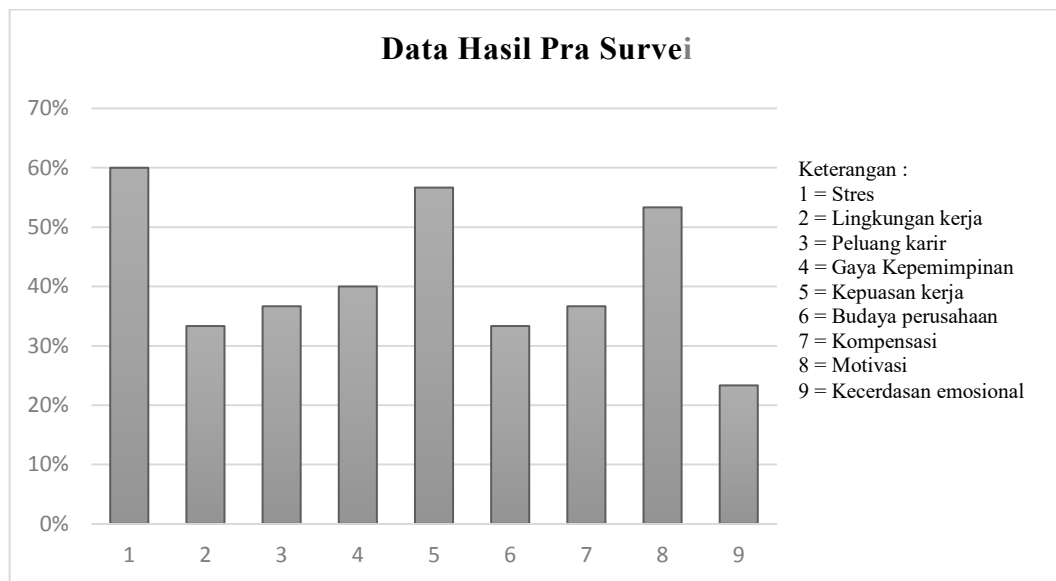
Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT Inti Cakrawala Citra

Tahun	Jumlah Rata-Rata Kehadiran	Jumlah Rata-Rata Ketidakhadiran
2012	90%	10%
2013	86%	14%
2014	89%	11%

Sumber : data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan data di atas maka dapat terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan masih belum dapat mencapai batas toleransi kehadiran yang telah ditetapkan yaitu sebesar 95%. Hal ini terjadi karena masih ada beberapa karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan izin dan sakit.

Fenomena yang terjadi di atas merupakan wujud dari karyawan yang memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan. Pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, karyawan akan bekerja secara optimal, mendorong diri agar tugas dan target yang diberikan dapat tercapai serta tidak memiliki alasan untuk keluar dari organisasi atau berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi lainnya karena kuatnya loyalitas antara karyawan terhadap perusahaan.



Gambar 1.1 Grafik Hasil Pra Survei

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan oleh peneliti kepada 25 karyawan PT Inti Cakrawala, ditemukan hasil dari beberapa pertanyaan kuesioner yang diajukan oleh peneliti. Dari hasil yang diperoleh kemudian peneliti mengambil faktor-faktor yang memiliki dampak besar bagi perusahaan. Pada faktor stres kerja sebanyak 60% menjawab sering mengalami stres di tempat bekerja dan sisanya 40% menjawab mereka tidak sering mengalami stres. Sedangkan pada faktor kepuasan kerja sebanyak 57% menjawab belum mendapatkan kepuasan kerja dan sisanya 43% mereka telah mendapatkan kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut yaitu stres kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi karyawan di perusahaan ini.

Dari hasil temuan ini kemudian peneliti telah melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan terkait permasalahan pada perusahaan ini dan dari hasil wawancara tersebut, diperoleh informasi bahwa sebagian besar karyawan cenderung memiliki masalah pada beban kerja yang berlebih, tugas yang menjadi lebih kompleks, tekanan waktu, ketidakjelasan tugas yang diterima, munculnya konflik antar divisi dan penetapan target pencapaian yang tinggi secara langsung maupun tidak langsung dapat melahirkan stres dalam pekerjaan. Selain itu kondisi pekerjaan yang sering tidak sesuai dan tidak menyenangkan, ketidakcukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan, gaji yang diterima tidak sesuai dengan tanggungjawab yang diterima, kondisi atasan dan rekan kerja yang tidak mendukung, serta ketidakpuasan peluang jabatan yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan ditempat kerja. Stres yang secara terus menerus dialami karyawan ditambah dengan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan, lambat laun dapat memicu penurunan komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan uraian faktor-faktor yang telah dipaparkan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan secara umum bahwa stres kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui kebenaran stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Inti Cakrawala Citra.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dirumuskan diatas, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja karyawan yang tinggi
2. Kepuasan kerja karyawan yang kurang diperhatikan perusahaan
3. Adanya kemungkinan karyawan akan pindah apabila mendapat tawaran *income* lebih besar

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada tersebut, penelitian ini akan dibatasi pada pengaruh antara stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Pengukuran dilakukan dengan melihat tinggi atau rendahnya kepuasan kerja dan tinggi atau rendahnya stres kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Inti Cakrawala Citra serta pengaruhnya dengan komitmen kerja.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan:

1. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja dengan komitmen organisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi?

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini antara lain:

1. Kegunaan teoritis

Sebagai salah satu bahan acuan keilmuan untuk kepentingan penelitian dalam masalah yang sama atau terkait di masa yang akan datang.

2. Kegunaan praktis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat bermanfaat bagi khalayak umum, serta diharapkan dapat memecahkan masalah bagi berbagai pihak, antara lain :

a. Bagi peneliti

Peneliti berharap dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang stres kerja, kepuasan kerja serta komitmen organisasi pada PT Inti Cakrawala Citra

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan, tambahan wawasan serta bahan acuan untuk pembuatan kebijakan perusahaan tentang stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Komitmen Organisasi

1.1. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penting bagi keberlangsungan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen akan meningkatkan efektivitas perusahaan. Selain itu karyawan yang berkomitmen mempunyai pandangan yang sejalan dengan perusahaan. Karyawan yang memihak pada perusahaan tidak akan berpikir untuk meninggalkan mempertahankan keanggotaan dan tidak akan meninggalkan perusahaan.

Secara umum, komitmen organisasi merupakan sikap identifikasi yang ditunjukkan karyawan untuk terus terlibat dengan perusahaan tempatnya bekerja. Slocum & Hellriegel mengungkapkan bahwa *“organizational commitment is the strength of an employee’s involvement in the organization and identification with it”*¹. Dapat diartikan, komitmen organisasi merupakan keyakinan seorang karyawan untuk terlibat dengan organisasinya dan mengidentifikasi dengan suatu organisasi. Pendapat ini diperkuat oleh Kreitner dan Kinicki menyatakan “komitmen organisasi

¹ Slocum & Hellberg, *Principle of Organizational Behaviour*, (Canada: Nelson Education, 2009), p. 57

mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dengan organisasi dan tujuannya”².

Apabila pendapat diatas ditelaah kembali maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi muncul apabila karyawan memiliki keterlibatan dan keinginan untuk mengidentifikasi organisasi dan tujuannya dan tidak ingin meninggalkannya.

Menurut Ivancevich, “komitmen organisasi adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap perusahaan”³. Hal ini sejalan dengan Mathis dan Jackson yang menyatakan “komitmen organisasi adalah tingkatan kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut”⁴. Senada dengan pendapat diatas, Meyer dan Allen dalam Suhendi dan Anggara merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai “suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi”⁵.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat diartikan komitmen organisasi merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan untuk

² Robert Kreitner & Angelo Kinicki, *Organizational Behavioral Sixth Edition*, (New York: McGraw Hill, 2004) p. 203

³ Ivancevich, John M., Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2006), h. 234

⁴ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001) h. 99

⁵ Suhendi, Hendi dan Sahya Anggara, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), h. 258

mengidentifikasi, menunjukkan keterlibatan dan perasaan setia karyawan terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi serta keinginannya untuk bertahan dalam organisasi tersebut.

1.2. Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi komitmen organisasi yang banyak dipakai oleh penelitian adalah teori dimensi komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen yang dikutip oleh Suhendi dan Anggara, “tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu *affective, continuance* dan *normative*”⁶.

Kemudian, Fred Luthan mengatakan bahwa:

*because of this multidimensional nature of organizational commitment, there is growing support for the three-component model purposed by Meyer and Allen. The three dimension are as follows: Affective commitment, Continuance commitment and Normative commitment*⁷.

Dapat diterjemahkan secara bebas, karena sifat komitmen organisasi multidimensi, maka Meyer dan Allen memiliki tujuan mengembangkan model tiga komponen komitmen organisasi. Tiga model tersebut sebagai berikut: komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif.

Komitmen organisasi memiliki 3 dimensi yaitu, komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif. Komitmen afektif mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan dengan komitmen afektif yang

⁶ *Ibid.*, h. 259

⁷ Fred Luthans, *Organizational Behaviour Tenth Edition*, (New York: McGraw-Hill, 2005), p. 218

tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memiliki keinginan untuk itu.

Komitmen kontinuans berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi organisasi tersebut.

Komitmen normatif menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Menurut Greenberg dan Baron terdapat 3 bentuk komitmen organisasi, yaitu: “1. *Continuance commitment*; 2. *Affective commitment*; 3. *Normative commitment*”⁸.

Komitmen kontinuans yaitu komitmen pada organisasi yang didasari oleh pertimbangan untung rugi dan ketersediaan pekerjaan lain. Karyawan mempertahankan keanggotaanya pada suatu organisasi karena mempertimbangkan keuntungan dan kerugian yang diperolehnya apabila meninggalkan organisasi tersebut.

Komitmen afektif yaitu komitmen pada organisasi yang didasari pertimbangan adanya kecocokan nilai-nilai pribadi dengan organisasi,

⁸ R.A. Baron dan J. Greenberg, *Behaviour in Organization*, (New Jersey: Prentice Hall, 2003), pp. 161-163

sehingga timbul kedekatan emosi. Karyawan mempertahankan keanggotaannya karena memiliki ikatan emosional terhadap organisasi tersebut. Sedangkan komitmen normatif yaitu komitmen pada organisasi yang timbul karena adanya pengaruh/tekanan dari luar diri karyawan untuk tetap lanjut bekerja.

Robbins dan Judge mengemukakan tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)
3. Komitmen normatif (*normative commitment*)⁹

Dari uraian teori diatas dapat disimpulkan komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuans (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Dapat dilihat dari penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya maka dapat disintesisakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan untuk mengidentifikasikan, menunjukkan keterlibatan dan perasaan setia karyawan terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi serta keinginannya untuk bertahan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi dapat diukur dengan beberapa dimensi dan indikator yaitu komitmen afektif (ikatan emosional pada perusahaan, keinginan untuk berkontribusi, dan keyakinan terhadap nilai-nilai perusahaan),

⁹ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008) h. 101

komitmen kontinuans (kebutuhan untuk menjadi anggota dan kerugian meninggalkan perusahaan) dan komitmen normatif (kewajiban untuk tetap bekerja karena alasan etika dan loyalitas).

2. Stres Kerja

2.1. Definisi Stres Kerja

Stres kerja merupakan salah satu masalah yang tidak dapat dihindari karyawan dalam dunia kerja. Semakin karyawan mendapatkan beban kerja yang besar dan harus diselesaikan dalam waktu singkat, maka perasaan tertekan yang dimiliki oleh karyawan semakin besar. Stres yang dialami oleh karyawan harus segera diatasi. Stres sering kali terjadi di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja.

Ivancevich dan Matterson dalam Luthans menjelaskan bahwa,

*Job stress is an adaptive response, mediated by individual difference and/or psychological process, that is a consequences of any external (environmental) action, situation, or event that places excessive psychological and/or physical demand upon a person.*¹⁰

Dapat diartikan secara bebas, stres kerja merupakan tanggapan adaptif yang dimediasi oleh perbedaan individual dan/atau proses psikologis yaitu konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang.

Stres dapat muncul akibat emosi dan kondisi seseorang. Menurut Rivai, “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi,

¹⁰ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi Aksara, 2006), h. 249

proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”¹¹. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan yang mengatakan, “stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang”¹². Kemudian diperkuat dengan pendapat Selye dalam Suhendi dan Anggara yang menyebutkan “stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku”¹³.

Stres dapat timbul akibat pengaruh dari interaksi dengan pekerjaan atau orang lain. Menurut Soesmalijah Soewondo dalam Suwatno menyatakan “stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku”¹⁴. Senada dengan pendapat diatas, Beehr dan Newman dalam Luthans, “*job stress as a condition arising from the interaction of people and their jobs and characterized by changes within people that force them to deviate from their normal functioning*”¹⁵. Bila diterjemahkan, stres kerja sebagai kondisi yang timbul dari interaksi orang dan pekerjaan mereka dan ditandai dengan perubahan dalam orang yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

¹¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), p. 516

¹² Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Haji Masagung, 2006), h. 201

¹³ Suhendi, Hendi dan Sahya Anggara, *op. cit.*, h. 211

¹⁴ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011), h. 255

¹⁵ Fred Luthans, *op. cit.*, p. 379

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat dikatakan stres kerja adalah kondisi yang muncul akibat ketidakseimbangan fisik, psikis dan perilaku sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan.

2.2. Dimensi Stres Kerja

Menurut Robbins pemahaman mengenai stres kerja dapat dilakukan dengan mengetahui terlebih dahulu sumber potensial penyebab stres.

Adapun dimensi variabel sumber stres kerja tersebut adalah:

1. Konflik Kerja
2. Beban Kerja
3. Waktu kerja¹⁶

Konflik kerja merupakan ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama, mempunyai status, tujuan, dan persepsi yang berbeda. Konflik kerja juga merupakan kondisi yang dipersepsikan ada di antara pihak-pihak yang merasakan adanya ketidaksesuaian tujuan dan peluang untuk mencampuri urusan pencapaian tujuan pihak lain. Beban kerja merupakan keadaan dimana karyawan dihadapkan pada sejumlah pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya, karena standar pekerjaan yang terlalu tinggi. Pekerja dituntut untuk segera menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan, akibatnya

¹⁶ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi, Jilid 2*, (Jakarta: PT. Indeks Gramedia, 2003)

karyawan merasa dikejar oleh waktu dalam pencapaian target pekerjaannya.

Hellriegel dan Solcum menjelaskan kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Dimana *stressors* bisa datang dari tempat kerja.

Stressors kerja yang dialami karyawan tersebut adalah sumber dari dalam organisasi (*organizational sources*) yang termasuk didalamnya yaitu:

1. Beban kerja (*Workload*)
2. Kondisi kerja (*Job Condition*)
3. Konflik peran dan ambiguitas (*Role conflict and Ambiguity*)
4. Pengembangan karir (*Career Development*)
5. Hubungan interpersonal (*Interpersonal Relation*)
6. Perilaku agresif (*Aggressive Behavior*)
7. Konflik dalam pekerjaan dan peranan lain (*conflict and the other role*)¹⁷

Dari pendapat yang telah dikemukakan oleh Hellriegel dan Solcum dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki terlalu banyak pekerjaan, tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya akan menimbulkan stres, begitu juga sebaliknya karyawan yang memiliki pekerjaan terlalu sedikit dapat menciptakan stres. Selanjutnya kondisi kerja yang buruk, perjalanan yang berlebihan dan panjang waktu kerja juga mampu menciptakan peningkatan stres dan penurunan kinerja, tidak jarang ditemukan konflik peran dan ambiguitas yang di sebabkan tuntutan pada seorang karyawan di tempat kerjanya dan ambiguitas terjadi ketika seorang

¹⁷ Hellriegel dan Slocum, *Organizational Behavior, 12th Edition*, (Canada: Nelson Education Ltd., 2009) p. 218

karyawan tidak mengetahui pasti tentang tugas dan tanggung jawab mereka ditugaskan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi seorang karyawan mengalami stres di tempat kerja. Newstrom dalam Rivai menjelaskan :

Penyebab stres bagi karyawan diantaranya:

- a. Adanya tugas yang terlalu banyak
- b. Supervisor yang kurang pandai
- c. Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan
- d. Kurang mendapat tanggung jawab yang memadai
- e. Ambiguitas peran
- f. Perbedaan nilai dengan perusahaan
- g. Frustrasi
- h. Perubahan tipe pekerjaan
- i. Konflik peran¹⁸.

Pendapat dari Newstrom dapat diartikan sumber stres banyak disebabkan oleh banyaknya tugas yang tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan. Dalam kondisi tertentu, pihak atasan sering kali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya, karyawan dikerja waktu untuk menyelesaikan tugas yang sesuai tepat waktu yang ditetapkan atasan. Jika seorang supervisor pandai dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberi pengarahan atau instruksi secara baik dan benar. Selain itu karyawan juga kurang mendapat tanggung jawab yang memadai. Ambiguitas dan konflik peran juga berhubungan dengan stres. Dalam lingkungan kerja, perasaan frustrasi memang bisa disebabkan

¹⁸ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 311-313

banyak faktor. Faktor yang diduga berkaitan dengan frustrasi kerja adalah terhambatnya promosi, ketidakjelasan tugas dan wewenang serta penilaian/evaluasi staf, ketidakpuasan gaji yang diterima. Perubahan tipe pekerjaan dapat menyebabkan stres, khususnya jika hal tersebut tidak umum. Situasi perbedaan nilai dengan perusahaan biasanya terjadi pada karyawan para karyawan atau manajer yang mempunyai prinsip kemanusiaan yang dijunjung tinggi (*altruisme*).

Hurrell dalam Munandar mengelompokkan :

Pembangkit stres (*stressors*) ke dalam lima kategori besar, yaitu:

- a. Faktor Intrinsik dalam pekerjaan
- b. Peran Individu dalam organisasi
- c. Pengembangan karier
- d. Hubungan dalam pekerjaan
- e. Tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan¹⁹.

Faktor instrinsik dalam pekerjaan meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik dimana kondisi kerja fisik memiliki dampak terhadap kesehatan mental dan keselamatan kerja karyawan, sehingga dapat menjadi pembangkit stres. Kondisi fisik tersebut meliputi bising, vibrasi (getaran), serta Hygiene (kesehatan dan kebersihan). Sedangkan tuntutan tugas yaitu kerja shift/kerja malam dan beban kerja. Kerja shift/kerja malam dapat menyebabkan gangguan kesehatan bagi para pekerja. Penelitian menunjukkan bahwa kerja shift merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik. Serta beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.

¹⁹ Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: UI Press, 2008), h. 381

Tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya (*disfunction*) peran, yang dapat menjadi pembangkit stres misalnya konflik peran serta kebimbangan peran (*role ambiguity*).

Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan tanggung jawab yang dimiliki; tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan, atau orang lain yang dinilai penting; serta pertentangan nilai-nilai dan keyakinan pribadi dengan tugas/pekerjaan yang dijalankan.

Kebimbangan peran (*role ambiguity*) dirasakan jika seorang tenaga kerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

Pengembangan karier merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang. Sedangkan hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, taraf pemberian support yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah organisasi.

Faktor tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan memberi tekanan pada

individu seperti konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan organisasi, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan.

Selanjutnya berdasarkan pendapat Hasibuan mengatakan:

Faktor penyebab stres kerja antara lain:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- 4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan sebagainya²⁰.

Cartwright dan Cooper telah menyusun sebuah model yang menunjukkan hubungan antara stres dan komitmen dan kesehatan karyawan.

- a. hubungan kerja (*work relationship*)
- b. keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*)
- c. beban yang terlalu berat (*overload*)
- d. keamanan kerja (*job security*)
- e. kontrol (*control*)
- f. sumber daya dan komunikasi (*resource and communication*)
- g. Gaji dan tunjangan (*pay and benefits*)

Dalam model ini, pemicu stres kerja seperti aspek hubungan kerja antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang memiliki ketidakseimbangan

²⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), h. 204

yang berlebih, keamanan kerja, kontrol, sumber daya dan komunikasi, gaji dan tunjangan yang perlu dipertimbangkan berdampak pada komitmen organisasi dari karyawan terhadap organisasi dan organisasi terhadap karyawan.

Kemudian Al-Hawajreh berpendapat mengenai sumber stres. *"Sources of stress for nurses can be divided into four areas: workload, organizational pressures, interpersonal interactions, and professionalism"*²¹. Dapat diartikan bahwa sumber stres bagi perawat dapat dibagi menjadi empat bidang yaitu beban kerja, tekanan organisasi, interaksi interpersonal, dan profesionalisme. Pada kenyataannya sangat jarang bahwa stres muncul hanya dari satu sumber. Sumber stres sering kali saling terkait dan berefek sinergis yang disebabkan oleh berbagai sumber stres.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas maka dimensi-dimensi yang digunakan pada stres kerja adalah beban kerja, waktu kerja dan konflik kerja.

2.3. Hubungan Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi

Stres kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Kreitner dan Kinicki yang menyatakan, *"workplace stress is negatively related to job satisfaction,*

²¹ Kamel Al-Hawajreh, "Exploring the Relationship between Occupational Stress and Organizational Commitment among Nurses in Selected Jordanian Hospitals", *An - Najah Univ. J. Res. (Humanities)*. Vol. 25 no. 7, 2011, p. 1938

organization commitment, positive emotion, and performance”²². Bila terjemahkan secara bebas menjelaskan stres kerja berhubungan negatif pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, emosi yang positif dan kinerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, Harun berpendapat:

*When individuals perceived their work roles are unsafe physically and psychologically, they would improbably feel dissatisfied with their jobs. Likewise, when job became unpleasant physically and psychologically, leads individuals to less liking their jobs. As a result, it is rational to observe less organizational loyalty and low level job satisfaction as the major consequences of higher level of stress*²³.

Dapat diterjemahkan menjadi secara bebas, ketika individu dirasa peran kerjanya tidak aman secara fisik dan psikologis, mereka kemungkinan akan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Demikian juga, ketika pekerjaan mereka menjadi tidak menyenangkan secara fisik dan psikologis, menyebabkan individu kurang menyukai pekerjaan mereka. Akibatnya, secara rasional dapat diamati loyalitas organisasi kurang dan tingkat kepuasan kerja rendah sebagai konsekuensi besar dari tingkat stres lebih tinggi. Nagar berpendapat bahwa sejumlah perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan seperti prestasi kerja, belajar, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi telah ditemukan secara negatif terkait dengan tingkat stres yang tinggi dan kelelahan. Hal tersebut juga diperkuat oleh penelitian Velnampy dan Aravinthan (2013) yang menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

²² Robert Kreitner & Angelo Kinicki, *Organization Behaviour*, (New York: McGraw-Hill, 2010), p. 558

²³ Harun, Haryanni et al., “Job Satisfaction, Organizational Commitment and Stress among Offshore Oil and Gas Platform Employees”, *Asian Social Science* Vol. 10 No. 11, May 2014, p. 30

Dapat dilihat dari penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya maka dapat disintesis bahwa stres kerja adalah kondisi yang muncul akibat ketidakseimbangan fisik, psikis dan perilaku sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja dapat diukur dengan beberapa dimensi dan indikator yaitu konflik kerja (sumber daya terbatas, perbedaan status, nilai-nilai, persepsi dan tujuan serta gejala psikologis), beban kerja (beban kerja yang berlebihan, tugas menjadi lebih kompleks, target kerja), dan waktu kerja (jumlah jam kerja, waktu kerja dan lembur).

3. Kepuasan Kerja

3.1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan sikap dimana individu merasa pekerjaannya menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari emosi seseorang terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan antara seorang karyawan dengan karyawan lainnya sangatlah relatif. Bangun mengatakan bahwa, “kepuasan kerja didefinisikan sebagai penilaian atas sesuatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan”²⁴. Hal ini didukung oleh Kreitner dan Kinicki yang berpendapat bahwa “*job*

²⁴ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012) h. 327

satisfaction is an affective or emotional response toward various facets of one's job"²⁵. Bila diterjemahkan menjadi, kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja bukan konsep yang tunggal. Melainkan karyawan relatif puas terhadap salah satu aspek pekerjaannya atau lebih. Senada dengan pendapat diatas Sunyoto berpendapat "kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya"²⁶.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge mengatakan "kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya."²⁷. Hal ini diperkuat oleh pendapat McShane dan Von Glinow dalam Wibowo yang memandang "kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan"²⁸.

Dari berbagai sudut pandang para ahli diatas kiranya dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah respon emosional positif seorang karyawan memandang pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

²⁵ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hil, 2008) p.170

²⁶ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), h. 210

²⁷ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *op. cit.*, h. 99

²⁸ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2013), h. 132

3.2. Dimensi Kepuasan Kerja

Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya. Luthans berpendapat, ada 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Bayaran
3. Peluang kenaikan jabatan
4. Atasan
5. Teman kerja.

Faktor pekerjaan itu sendiri dapat memberikan kepuasan kerja. Sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab. Upah atau gaji, merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat di mana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi. Selanjutnya kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir. Supervisi, merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan. Begitu juga dengan rekan kerja, merupakan suatu tingkatan di mana rekan kerja memberikan dukungan.

Selain pendapat diatas, Lussier menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*)

2. Gaji (*Pay*)
3. Pengawasan (*Supervision*)
4. Sikap terhadap pekerjaan (*Attitude toward work*)
5. Rekan Kerja (*Co-workers*)
6. Kesempatan untuk berkembang (*Growth and upward mobility*)

Sikap terhadap pekerjaan adalah sebagai suatu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sikap terhadap pekerjaan itu sendiri adalah perilaku yang diberikan karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari attitude karyawan tersebut disebut dengan. Jika attitude dari karyawan tersebut adalah positif, maka tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut adalah tinggi, begitu juga sebaliknya. Kesempatan setiap karyawan untuk mengembangkan karir diperusahaan disebut dengan kesempatan untuk berkembang.

Balzer *et al.* berpendapat dalam Robbins dan Judge menampilkan:

Tingkat kepuasan kerja menurut aspek :

- a. Kerja itu sendiri
- b. Bayaran
- c. Promosi
- d. Pengawasan
- e. Rekan kerja
- f. Keseluruhan²⁹.

Menurut *Job Descriptive Index (JDI)* dalam Rivai dan Sagala, “faktor penyebab kepuasan kerja ialah: (1) bekerja pada tempat yang tepat, (2) pembayaran yang sesuai, (3) organisasi dan manajemen, (4) supervisi pada

²⁹ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *op. cit.*, h. 110

pekerjaan yang tepat”³⁰. Salah satu cara untuk menentukan apakah pekerja puas dengan pekerjaannya ialah dengan membandingkan pekerjaan mereka dengan beberapa pekerjaan ideal tertentu (teori kesenjangan).

Berdasarkan beberapa teori para ahli diatas, maka beberapa faktor yang digunakan dalam kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, bayaran, peluang jabatan, atasan dan rekan kerja seorang karyawan.

3.3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Wibowo berpendapat, “kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan kuat terhadap *organizational commitment*”³¹. Orang yang mendapatkan tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung merasa tingkat *affective commitment* dan *normative commitment* lebih tinggi. Sedangkan pengaruhnya pada *continuance* adalah lebih lemah.

Kepuasan kerja merupakan sikap dari tenaga kerja yang dapat dilihat dari perasaan dan tingkah lakunya terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, karena semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari perubahan kinerja ke arah yang positif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang akan mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Tingkat kepuasan kerja yang dimiliki akan berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasinya.

³⁰ *Ibid.*, h. 860

³¹ Wibowo, *op. cit.*, h. 142

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini sependapat dengan teori yang diungkap oleh Jaramillo *et al.* yang menyebutkan bahwa ketika karyawan menerima kepuasan dari tempat kerjanya, mereka akan menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan tersebut dan pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Hal tersebut dipertegas dengan pernyataan Luthans yang mengatakan “*a strong relationship between job satisfaction and organizational commitment has been found over the years*”³². Dapat diterjemahkan, hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah dibuktikan selama beberapa tahun. Senada dengan pernyataan tersebut menurut Brown dan Sargeant dalam Demirtaş menyatakan bahwa, kepuasan kerja rendah dapat berdampak pada sikap negatif seperti efisiensi yang rendah, penghentian kerja, absensi, keterlambatan atau pencurian sedangkan kepuasan kerja yang tinggi berdampak pada sikap positif seperti efisiensi yang tinggi, loyalitas, ketepatan waktu, pengabdian diri dan komitmen. Dari hasil penelitian Tsai *et al.* (2010) dan Nagar (2012), ditemukan pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen kerja.

Dapat dilihat dari penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya maka dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah respon emosional positif seorang karyawan memandang pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja dapat diukur dengan beberapa dimensi dan indikator yaitu

³² Fred Luthans, *Organizational Behavior*. (New York: McGraw-Hill, 2005), p. 217

pekerjaan itu sendiri (pekerjaan yang menyenangkan, memberi kesempatan karyawan untuk belajar, dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan), pembayaran (kecukupan gaji dalam memenuhi kebutuhan, dan adil atau tidaknya pembayaran gaji), atasan (membantu karyawan, pengawasan, perlakuan yang adil, dan penghargaan), rekan kerja (saling membantu dan saling mendukung), dan peluang jabatan (adanya pemberian promosi jabatan dan puas atau tidaknya terhadap promosi jabatan).

B. Hasil Penelitian yang Relevan

1. Penelitian Batool dan Ullah berjudul “*Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment in Banking Sector: Study of Commercial Banks in District Peshawar*” (2013)

Penelitian ini telah meneliti hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi di sektor perbankan di distrik Peshawar, Pakistan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara stres kerja dan komitmen organisasi. Ini menyimpulkan jika stres berkurang, tingkat komitmen organisasi akan meningkatkan dan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi, turnover yang lebih rendah dan peningkatan kinerja karyawan dan organisasi. Karena berkurangnya tingkat stres karyawan akan lebih bergairah dan antusias terhadap pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen pada organisasi. Ini menyimpulkan bahwa stres dan komitmen organisasi secara keseluruhan memiliki hubungan negatif, tetapi tidak ada hubungan negatif yang signifikan yang ditemukan antara stres kerja dan sub-variabel komitmen

organisasi, yaitu, komitmen afektif, komitmen terus menerus dan komitmen normatif.

2. Penelitian Harun *et al.* berjudul “*Job Satisfaction, Organizational Commitment and Stress among Offshore Oil and Gas Platform Employees*” (2014)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres diantara karyawan pengebor minyak yang terletak di lepas pantai Malaysia Timur. Penelitian ini juga menganalisis hubungan antara 3 variabel. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Hasil temuan mengemukakan tingkat moderat pada stres dan kepuasan kerja, sedangkan komitmen organisasi ditemukan cukup tinggi di antara responden. Kepuasan kerja ditemukan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan komitmen organisasi, pada sisi lainnya stres ditemukan secara negatif berkorelasi dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Implikasi dari temuan ini dapat digunakan untuk praktek dan teori di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Penelitian Al-Hawajreh berjudul “*Exploring the Relationship between Occupational Stress and Organizational Commitment among Nurses in Selected Jordanian Hospitals*” (2011)

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi antara perawat di rumah sakit Yordania yang dipilih, dan mengukur tingkat stres kerja dan tingkat komitmen organisasi antara perawat di rumah sakit Yordania yang dipilih di Amman. Populasi penelitian terdiri dari dua rumah sakit pendidikan pemerintah, dan sampel acak sistematis 150 tenaga keperawatan terpilih. Sebuah kuesioner

diberikan digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Kuesioner dikembangkan oleh peneliti berdasarkan literatur relevan. Ini mencakup dua bagian utama; salah satunya adalah stres kerja (sumber tekanan pekerjaan, informasi kesehatan, dan strategi coping), yang lain adalah komitmen organisasi. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja hadir di antara tiga puluh persen dari perawat; dan empat puluh persen dari perawat memiliki komitmen organisasi. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa komitmen organisasi secara statistik signifikan berkorelasi negatif terhadap stres kerja ($P = 0,025$, $r = -0,18$). Berdasarkan temuan sebelumnya rekomendasi yang relevan dibuat.

4. Penelitian Nagar berjudul “*Organizational Commitment and Job Satisfaction among Teachers during Times of Burnout*” (2011)

Penelitian ini menguji tiga faktor burnout sebagai anteseden potensial kepuasan kerja 153 guru universitas, dan pengaruh peningkatan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi di kalangan mereka.

Hasil Structural Equation Modeling menunjukkan bahwa ketiga faktor kelelahan (burnout) yaitu, depersonalisasi, mengurangi prestasi pribadi, dan emosional kelelahan menyebabkan penurunan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang lebih besar memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi. Dari tiga dimensi burnout, skor guru perempuan lebih tinggi pada kelelahan emosional dan mengurangi prestasi pribadi, yang menunjukkan bahwa mereka tidak bisa bekerja dengan cara mereka yang inginkan pada siswa mereka atau bahwa mereka memiliki lebih sedikit pengaruh pada siswanya, sedangkan guru laki-laki skor lebih tinggi pada

depersonalisasi. Dalam hal kepuasan kerja, perempuan menunjukkan tingkat yang lebih tinggi pada kepuasan kerja dibandingkan dengan laki-laki, mungkin karena ekspektasi yang rendah tentang status pekerjaan antara guru perempuan dibandingkan dengan laki-laki guru. Perbedaan yang dirasakan dalam kesempatan kerja alternatif antara jenis kelamin menawarkan penjelasan untuk temuan bahwa wanita lebih berkomitmen untuk organisasi daripada rekan-rekan pria mereka.

Hasil penelitian yang berimplikasi pada manajemen lembaga pendidikan sebagai penyebab burnout karyawan memiliki konsekuensi penting bagi organisasi. Karena guru adalah sumber daya berharga untuk lembaga pendidikan, manajemen harus menginvestasikan sumber daya yang signifikan dalam penilaian lingkungan kerja mereka, baik mental maupun fisik, untuk memaksimalkan kualitas pelayanan.

5. Penelitian Mohammadian dan Amirkabiri berjudul “*A Study of The Relation Between Empowerment, Job Satisfaction, Job Stress and Organizational Commitment: A Case Study of The Central Office of Petro Pars Company*” (2014)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempertimbangkan hubungan antara variabel yang disebutkan dan hubungan antara karakteristik demografi (usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan) dengan empat variabel utama ini penelitian dalam rangka meningkatkan proses pemberdayaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, dan penurunan stres kerja dalam suatu organisasi. Populasi statistik penelitian ini terdiri dari karyawan dari kantor pusat Petro Pars Perusahaan (480 orang) dimana 270 orang dipilih sebagai sampel, dengan

menggunakan metode sampling acak sederhana. Setelah dikumpulkan oleh beberapa kuesioner, informasi yang diperlukan telah dianalisis menggunakan software LISREL, analisis faktor uji statistik, model regresi, satu sampel t test, uji tanda, analisis varians Friedman, dan koefisien korelasi Pearson.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pemberdayaan dan komitmen organisasi; antara pemberdayaan dan kepuasan kerja; dan antara pemberdayaan dan stres kerja. Selain itu, hubungan yang signifikan yang diamati antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi; antara kepuasan kerja dan stres kerja; dan antara stres kerja dan komitmen organisasi. Dalam mempertimbangkan hubungan karakteristik demografi (usia, seksualitas, dan tingkat pendidikan) dengan variabel, hubungan yang signifikan juga diamati antara pemberdayaan dan komitmen organisasi dengan tingkat pendidikan dan antara kepuasan kerja dan stres kerja dengan usia orang.

6. Penelitian Nart dan Batur berjudul “*The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on turkish primary teachers*” (2013)

Kehidupan modern memiliki banyak masalah dalam dimensi yang berbeda dan konflik kerja-keluarga adalah salah satu faktor yang memiliki efek yang cukup besar. Topik ini berada di bawah pengawasan dari banyak sarjana untuk menemukan keluar sikap karyawan selama hidup studi mereka. Konflik kerja-keluarga dapat memiliki efek pada karyawan 'komitmen organisasi, stres kerja dan prestasi kerja selain faktor umum lainnya. Dalam pengaturan ini, penelitian ini memegang tujuan menguji efek konflik

pekerjaan-keluarga pada stres kerja, komitmen organisasi dan kinerja pekerjaan guru. Temuan umum dari penelitian ini adalah adanya pengaruh negatif konkrit konflik pekerjaan-keluarga pada stres kerja dan pengaruh parsial terhadap komitmen organisasi. Hal ini juga menemukan bahwa stres kerja menyebabkan pengaruh negatif pada komitmen organisasi.

7. Penelitian Hidayat berjudul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan” (2013)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi perbankan. Structural equation modeling (SEM) digunakan untuk menganalisis pola hubungan kausalitas antarvariabel. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei. Populasi dalam penelitian ini adalah semua staf pada bank-bank pemerintah dan swasta di Jawa Timur. Jumlah sampel penelitian ditentukan sejumlah 200 responden. Hasil dari penelitian adalah adanya pengaruh langsung dan positif yang signifikan dari kepemimpinan terhadap komunikasi organisasional dan komitmen organisasional. Tidak terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan dari kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh langsung dan positif yang signifikan dari komunikasi organisasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Terdapat pengaruh langsung dan positif yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Terdapat pengaruh tidak langsung dan positif yang signifikan dari kepemimpinan terhadap komitmen organisasional dengan intervensi komunikasi organisasional. Tidak terdapat

pengaruh tidak langsung dan positif yang signifikan dari kepemimpinan terhadap komitmen organisasional dengan intervensi kepuasan kerja. Terdapat pengaruh tidak langsung dan positif yang signifikan dari kepemimpinan terhadap komitmen organisasional dengan intervensi komunikasi organisasional dan kepuasan kerja.

8. Penelitian Tsai, Cheng dan Chang berjudul “*Drivers of Hospitality Industry Employees’ Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance*” (2010)

Penelitian ini bertujuan untuk menggabungkan empowerment, internal marketing, kepemimpinan dan stres kerja untuk mengusulkan sebuah model yang terintegrasi dari kepuasan kerja, komitmen organisasi dan prestasi kerja karyawan di industri perhotelan. Subyek penelitian ini adalah karyawan industri perhotelan dari Taipei City, dan pemodelan persamaan struktural diadopsi untuk memvalidasi hubungan jalur dalam model yang terintegrasi. Temuan menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan secara langsung dan positif mempengaruhi komitmen organisasi, tetapi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan meningkatkan kinerja pekerjaan hanya melalui komitmen organisasi. Internal marketing, empowerment dan kepemimpinan juga positif mempengaruhi kepuasan kerja. Empowerment dan kepemimpinan meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Stres kerja internal yang negatif mempengaruhi kepuasan kerja dan stres kerja eksternal meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menurut temuan, penelitian ini menyadari faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan prestasi kerja karyawan industri perhotelan, yang

dapat berfungsi sebagai kriteria untuk manajemen sumber daya manusia di industri perhotelan.

9. Penelitian Velnampy dan Aravinthan berjudul “*Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience*” (2013)

Penelitian ini dilakukan untuk mengukur dampak dari stres kerja terhadap komitmen organisasi dan hubungan antara stres dan komitmen menggunakan 291 kuesioner yang dikumpulkan dari karyawan di bank swasta di Provinsi Utara Sri Lanka. Analisis korelasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkorelasi positif dengan komponen stres kerja seperti faktor organisasi, desain pekerjaan, praktek manajemen, pengembangan karir dan stres sosial kecuali lingkungan fisik. Selanjutnya stres kerja berkorelasi dengan jenis kelanjutan komitmen. Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa stres kerja berkontribusi untuk menentukan komitmen organisasi dengan 33,8%

10. Penelitian Ho *et al.* berjudul “*Effects of Job Rotation and Role Stress among Nurses on Job Satisfaction and Organizational Commitment*” (2009)

Motivasi dalam penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana stres peran (*role stress*) antara perawat dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dan apakah sistem rotasi pekerjaan mungkin mendorong perawat untuk memahami, menghubungkan dengan dan berbagi visi organisasi, akibatnya terjadi peningkatan kepuasan kerja dan merangsang mereka untuk rela tetap pada pekerjaan mereka dan berkomitmen pada organisasi. Terlepas dari kenyataan bahwa ada banyak studi tentang kepuasan kerja, namun tidak ada yang khusus ditujukan untuk mengintegrasikan model relasional dari rotasi pekerjaan (*job rotation*), stres peran (*role stress*),

kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan komitmen organisasi (*organizational commitment*) antara perawat.

Dengan persetujuan dari manajerial administrasi rumah sakit, kuesioner hanya dibagikan kepada para perawat yang telah memiliki pengalaman rotasi pekerjaan. 650 salinan dari kuesioner di dua rumah sakit besar dan berpengaruh di Taiwan selatan dibagikan, di antaranya 532 salinan valid yang diambil dengan tingkat tanggapan 81,8%. Akhirnya, SPSS 11.0 dan LISREL 8.54 (Linear Structural Relationship Model) paket software statistik yang digunakan untuk analisis data dan pengolahan.

Berdasarkan pandangan perawat, hasil yang ditemukan adalah sebagai berikut: (1) rotasi pekerjaan di antara perawat dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka; (2) rotasi pekerjaan dapat memiliki efek pada komitmen organisasi; (3) kepuasan kerja dapat memiliki efek positif pada komitmen organisasi; (4) stres peran antara perawat dapat memiliki efek negatif pada kepuasan kerja mereka; dan (5) peran stres dapat memiliki efek negatif pada komitmen organisasi mereka.

11. Penelitian Ziauddin *et al.* berjudul “*The Impacts of Employees Job Stress on Organizational Commitment*” (2010)

Studi ini meneliti pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi dari 151 sampel karyawan sektor publik dan swasta dan publik dari sektor minyak dan gas di Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres berhubungan positif dengan komitmen organisasi secara keseluruhan. Analisis tambahan menunjukkan bahwa komitmen afektif dan kontinuans secara positif terkait

dengan stres kerja, sementara kita tidak menemukan hubungan yang signifikan antara komitmen normatif dan stres kerja.

12. Demirtaş judul “*The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study on Elementary Schools*” (2015)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan administrasi dan pengajar sekolah dasar. Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kemudian hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat antara dua variabel.

Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	X ₁	X ₂	Y
1.	Batool dan Ullah (2013)	<i>Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment in Banking Sector: Study of Commercial Banks in District Peshawar</i>		✓	✓
2.	Haryanni Harun <i>et al.</i> (2014)	<i>Job Satisfaction, Organizational Commitment and Stress among Offshore Oil and Gas Platform Employees</i>	✓	✓	✓
3.	Kamel Al-Hawajreh (2011)	<i>Exploring the Relationship between Occupational Stress and Organizational Commitment among Nurses in Selected Jordanian Hospitals</i>	✓		✓
4.	Komal Nagar (2012)	<i>Organizational Commitment and Job Satisfaction among Teachers during Times of Burnout</i>		✓	✓
5.	Mohammadia n dan Amirkabiri (2014)	<i>A Study of The Relation Between Empowerment, Job Satisfaction, Job Stress and Organizational Commitment: A Case Study of The Central Office of Petro Pars Company</i>	✓	✓	✓
6.	Nart dan Batur (2013)	<i>The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on turkish primary teachers</i>	✓		✓

7.	Rachmad Hidayat (2013)	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan		✓	✓
8.	Tsai, Cheng dan Chang (2010)	<i>Drivers of Hospitality Industry Employees' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance</i>	✓	✓	✓
9.	Velnampy dan Aravinthan (2013)	<i>Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience</i>	✓		✓
10.	Wen-Hsien Ho et al. (2013)	<i>Effects of Job Rotation and Role Stress among Nurses on Job Satisfaction and Organizational Commitment</i>	✓	✓	✓
11.	Ziauddin et al. (2010)	<i>The Impacts of Employees Job Stress on Organizational Commitment</i>	✓		✓
12.	Zülfü Demirtaş (2015)	<i>The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study on Elementary Schools</i>		✓	✓

Keterangan :

X1 : Stres Kerja

X2 : Kepuasan Kerja

Y : Komitmen Organisasi

C. Kerangka Berpikir

Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung variabel yang akan diteliti, maka kini disampaikan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah komitmen organisasi (Y). Komitmen organisasi sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas (*independent*), yakni stres kerja sebagai X1 dan kepuasan kerja sebagai X2.

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai sikap keberpihakan karyawan pada perusahaan demi mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan.

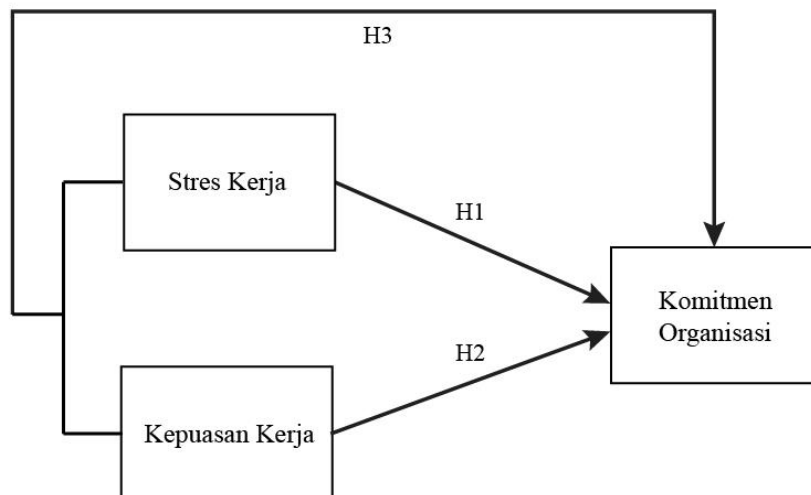
Dimensi yang mendukung komitmen organisasi yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuans (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen organisasi dipengaruhi oleh stres kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil studi Ho *et al.* (2009) menemukan kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh positif pada komitmen organisasi, stres peran antara perawat dapat memiliki pengaruh negatif pada kepuasan kerja mereka dan stres peran dapat memiliki pengaruh negatif pada komitmen organisasi mereka.

Stres kerja adalah kondisi yang muncul akibat ketidakseimbangan fisik, psikis dan perilaku sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Faktor-faktor yang digunakan dalam stres kerja yaitu tuntutan tugas (*task demand*), ambiguitas peran (*role ambiguity*), konflik peran (*role conflict*) dan tuntutan eksternal (*external demand*). Stres berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian Nart dan Batur (2013) menemukan bahwa stres kerja menyebabkan efek negatif pada komitmen organisasi.

Kepuasan kerja adalah respon emosional positif seorang karyawan memandang pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Dimensi dari kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri (*work itself*), bayaran (*pay*), peluang jabatan (*promotion*), atasan (*supervisor*) dan rekan kerja seorang karyawan (*co-worker*). Hasil penelitian yang dilakukan Hidayat (2013) adalah terdapat pengaruh langsung dan positif yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

Selain itu stres kerja dan kepuasan kerja saling memiliki hubungan. Dalam studi Harun *et al.* (2014) hasil temuan mengemukakan stres kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh antara stres kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional karyawan. Paradigma penelitian tersebut dapat digambarkan pada Gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

Keterangan:

- X_1 Variabel Bebas : Stres Kerja
 X_2 Variabel Bebas : Kepuasan Kerja
 Y Variabel Terikat : Komitmen Organisasi
 \longrightarrow : Arah hubungan variabel

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

Hipotesis 1 (H1)

- H_o : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Inti Cakrawala Citra
- H_a : Stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Inti Cakrawala Citra.

Hipotesis 2 (H2)

- H_o : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Inti Cakrawala Citra
- H_a : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Inti Cakrawala Citra

Hipotesis 3 (H3)

- H_o : Stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Inti Cakrawala Citra
- H_a : Stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Inti Cakrawala Citra

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat dan dapat dipercaya mengenai pengaruh secara parsial maupun simultan mengenai stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT Inti Cakrawala Citra.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pusat PT Inti Cakrawala Citra yang beralamat di Jl. Ancol Barat I No.9-10, Ancol Pademangan - Jakarta Utara, Indonesia. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan oktober hingga desember 2015.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei sensus dengan pendekatan studi kausal. Tujuan utama dari penelitian survei ialah mengumpulkan informasi tentang variabel dari sekelompok objek (populasi). Survei dengan cangkupan seluruh populasi (objek)

disebut sensus.³³ Survei sensus biasanya dilakukan jika populasi secara relatif kecil dan dengan mudah dapat diperoleh.

Sedangkan menurut Umar, studi kausal yaitu penelitian untuk mengukur hubungan-hubungan antar variabel atau berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain³⁴. Studi kausal dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat.

Metode-metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja serta pengaruh antara stres kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen kerja.

D. Populasi

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya³⁵. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pusat PT Inti Cakrawala Citra pada Divisi Personalia, General Affair, Tax, Accounting, Finance, Planogram, dan Inventory pada tingkat staf yang berjumlah 69 orang karyawan dan akan digunakan seluruhnya dalam penelitian ini.

³³ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana, 2012) h. 38

³⁴ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h. 10

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*, (Bandung: CV Alfabeta, 2010), h. 117

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data dari fenomena empiris. Metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah metode survei. Survei sangat luas digunakan sebagai teknik pengumpulan data dalam sosiologi dan dalam banyak penelitian lapangan lainnya. Dikutip dari Silalahi, secara sederhana penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.³⁶

Survei mungkin dilakukan terhadap salah satu dari survei sampel atau survei sensus. Survei sensus berusaha memperoleh data dari masing-masing anggota populasi. Survei sensus biasanya dilakukan jika populasi secara relatif kecil dan dengan mudah dapat diperoleh.

Jadi secara garis besar teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket dikombinasikan dengan wawancara atau interview. Wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur (*unstructured interview*). Disebut wawancara tidak terstruktur sebab pewawancara tidak memiliki setting wawancara dengan sekuensi pertanyaan yang direncanakan yang dia akan tanyakan kepada responden³⁷.

Wawancara tak terstruktur memiliki kelebihan dari terstruktur sebab dapat melakukan probing. *Probing is defined as “the techniques used by the interviewer to stimulate discussion and obtain more information”*. Diterjemahkan bebas

³⁶ Ulber Silalahi, *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), h. 293

³⁷ *Ibid*, h.313

menjadi probing didefinisikan sebagai teknik yang digunakan oleh pewawancara untuk merangsang kegiatan diskusi dan menggali lebih banyak informasi. Dengan kata lain wawancara tak terstruktur memiliki kelebihan dalam dalam menggali informasi yang lebih mendalam mengenai permasalahan yang ada.

Kuesioner untuk pengumpulan data diserahkan langsung kepada responden atau sampel penelitian. Sedangkan wawancara digunakan untuk menanyakan hal-hal yang berhubungan dengan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam oleh peneliti menggunakan survei sensus.

F. Operasionalisasi Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*). Variabel terikatnya (*dependent*) adalah Komitmen Organisasi (Y) dan variabel bebasnya (*independent*) adalah Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2).

a. Variabel Bebas (*independent variable*)

Variabel bebas atau *independent variable* adalah variabel yang mempengaruhi dan menjadi sebab perubahan atau terjadinya variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

- X1 : Stres Kerja
- X2 : Kepuasan Kerja

b. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat atau dependent variable adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent*). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi karyawan yang selanjutnya diberi notasi Y.

Tabel 3.1

Konseptual dan Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Komitmen organisasi merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan untuk mengidentifikasi, menunjukkan keterlibatan, dan mempunyai perasaan setia karyawan terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi serta keinginannya untuk bertahan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi memiliki 3 dimensi : komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif. (Meyer & Allen, 2010; Greenberg & Baron, 2003; dan Robbins & Judge, 2008)	Komitmen afektif	Ikatan emosional pada perusahaan	1, 2, 3
		Berkeinginan untuk berkontribusi	4, 5
		Keyakinan terhadap nilai-nilai perusahaan	6, 7
	Komitmen kontinuans	Kebutuhan untuk menjadi anggota perusahaan	8
		Kerugian meninggalkan perusahaan	9
	Komitmen normatif	Kewajiban untuk tetap bekerja karena alasan etika	10, 11
		Loyalitas	12, 13

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

Tabel 3.2

Konseptual dan Operasionalisasi Variabel Stres Kerja

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Stres kerja adalah kondisi yang muncul akibat ketidakseimbangan fisik, psikis dan perilaku sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Dimensi dalam stres kerja yaitu beban kerja, waktu kerja dan konflik kerja. (Robbins, 2003; Hellriegel & Solcum, 2009; Newstrom, 2010; Hurrell, 2008; Hasibuan, 2003)	Konflik Kerja	Sumber daya terbatas	14
		Perbedaan status, nilai-nilai, persepsi, tujuan	15
		Gejala psikologis	16
	Beban Kerja	Beban Kerja yang berlebih	17
		Tugas menjadi lebih kompleks	18
		Target kerja	19
	Waktu Kerja	Jumlah jam kerja	20
		Waktu kerja	21
		Lembur	22

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

Tabel 3.3

Konseptual dan Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Kepuasan kerja adalah respon emosional positif seorang karyawan memandang pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Dimensi dari kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, bayaran, peluang jabatan, atasan dan rekan kerja seorang karyawan (Luthans, 2005; Lussier, 2010; Robbins & Judge, 2008; dan Rivai & Sagala, 2009)	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang menyenangkan	23
		Memberi kesempatan karyawan untuk belajar	24
		Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan	25
	Pembayaran	Kecukupan gaji dalam memenuhi kebutuhan	26
		Adil/tidaknya pembayaran gaji	27
		Ketepatan waktuan pemberian gaji	28
	Atasan	Membantu karyawan	29
		Pengawasan	30
		Perlakuan yang adil	31
		Penghargaan	32
	Rekan kerja	Saling membantu	33
		Saling mendukung	34
	Peluang jabatan	Adanya pemberian promosi jabatan	35
		Puas atau tidaknya terhadap promosi jabatan di kantor	36

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

2. Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat penelitian untuk mengukur pernyataan yang tercantum pada kuisioner. Menurut Malhotra, skala pengukuran likert yaitu skala pengukuran dengan lima kategori respon yang berkisar antara “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju” yang mengharuskan responden menentukan derajat persetujuan atau

ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai obyek stimulus³⁸. Nilai-nilai yang diberikan dari tiap skala adalah:

Tabel 3.4 Skala Instrumen Penelitian

Kriteria Jawaban		Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Biasa Saja	BS	3
Setuju	S	4
Sangat setuju	SS	5

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

G. Metode Analisis

Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Metode analisis yang dilakukan antara lain uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS untuk mengolah dan menganalisis data hasil penelitian.

1. Uji Instrumen

1.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono, uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi product moment dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator

³⁸ Malhotra, Naresh K., *Riset Pemasaran*, (Jakarta: PT. Indeks, 2009) h. 298

variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05³⁹.

Adapun rumus dari r hitung adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

- R : Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat
- n : Banyaknya sampel
- X : Skor tiap item
- Y : Skor total variabel

Disini peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, jadi kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin peneliti ukur, yaitu, komitmen organisasional, stres kerja, dan kepuasan kerja. Teknik uji validitas yang digunakan adalah bivariate pearson yang menggunakan taraf signifikansi 5%.

1.2. Uji Reliabilitas

Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan realibilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentulah akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV Alfabeta, 2006), h. 57

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} : reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan

σb^2 : jumlah varians butir

σt^2 : jumlah varians total

Menurut Nannuly dalam Umar, uji reliabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut⁴⁰:

- Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel.
- Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Sugiyono menjelaskan uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada

⁴⁰ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h.56

nilai rata-rata median⁴¹. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi $> 0,05$ ⁴².

2.2. Uji Linearitas

Menurut Priyatno, uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05⁴³.

2.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (*independent*). Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar $VIF < 5$ atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas⁴⁴.

2.4. Uji Heterokedastisitas

Menurut Umar, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari

⁴¹ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2007), h.138

⁴² *Ibid*, h.138

⁴³ Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendidikan*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h. 73

⁴⁴ Husein Umar, *op. cit.*, h.80

residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah suatu hipotesis tersebut sebaiknya diterima (signifikasi) atau ditolak oleh peneliti.

3.1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan secara pribadi dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji statistik t menggunakan analisis regresi sederhana. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal antara satu variabel independen dan satu variabel dependen atau membuat prediksi dengan menggunakan satu variabel independen tunggal. Untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel digunakan uji dua sisi. Uji dua-sisi digunakan jika hipotesis nol (H_0) berbunyi “sama dengan” dan hipotesis alternatif (H_a) berbunyi “tidak sama dengan”⁴⁵.

Pemeriksaan uji statistik ini dilakukan melalui:

⁴⁵ Ulber Silalahi, *op. cit.*, h. 379

a. Uji Hipotesis nol (H_0) dan Hipotesis alternatif (H_a)

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y.

$H_a : \rho \neq 0$, artinya terdapat hubungan linear antara variabel X dan variabel Y

ρ = nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan.

b. Menentukan taraf nyata

Taraf nyata atau tingkat kepercayaan yang dipakai adalah $\alpha = 0,05$ atau 5%

c. Kriteria pengambilan keputusan

Untuk pengujian tersebut diatas digunakan statistik uji, seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono⁴⁶, yaitu :

$$T = \frac{R \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - R^2}}$$

Dimana :

R : Koefisien korelasi

n : Ukuran sampel

Maka akan diperoleh distribusi t dengan db penyebut (n-2) dengan ketentuan sebagai berikut :

Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel} \longrightarrow H_a$ diterima

Terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel} \longrightarrow H_a$ ditolak

⁴⁶ Sugiyono, *op.cit.*, h. 194

3.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menurut Priyatno uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat⁴⁷. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y).

Nilai F hitung dicari dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan :

R² : Koefisien determinasi

N : Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variabel

H₀ : Kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan.

H_a : Kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan.

Kriteria:

1. H₀ diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.

⁴⁷ *Ibid*, h.67

2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat⁴⁸. Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen⁴⁹.

⁴⁸ Duwi Priyatno, *op.cit.*, h. 66

⁴⁹ Mudrajat Kuncoro, *Metode Kuantitatif – Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: UPP – STIM YKPN, 2011), h.108

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Dalam sub bab ini peneliti ingin mendeskripsikan data responden berdasarkan data yang didapat dari kuesioner yang telah disebar kepada 69 responden di PT Inti Cakrawala Citra. Analisis deskriptif adalah analisis untuk menggambarkan setiap jawaban responden yang berasal dari kuesioner yang telah dibuat oleh peneliti. Analisis deskriptif yang dijabarkan adalah karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia dan masa kerja. Serta analisis variabel penelitian meliputi komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Total
Laki-laki	44	64%
Perempuan	25	36%
Total	69	100%

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

Dari tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari 69 orang responden, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih dominan yaitu 44 orang atau 64% dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang atau 36%. Perusahaan ini lebih banyak mempekerjakan karyawan laki-laki dibandingkan perempuan. Laki-laki dapat menyelesaikan pekerjaannya satu-persatu sehingga pekerjaan lebih fokus dan maksimal.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 23 Tahun	27	39%
23-30 Tahun	34	49%
>30 Tahun	8	12%
Total	69	100%

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diatas , responden yang berumur 23 – 30 tahun merupakan yang paling banyak yaitu sebesar 34 orang atau 49%. Dan yang paling sedikit berumur diatas 30 tahun yaitu sebesar 8 orang atau 12%. Dari hasil Perolehan tersebut membuktikan bahwa perusahaan banyak mempekerjakan karyawan yang berusia muda. Dimana karyawan dalam rentang usia ini merupakan rentang usia yang produktif. Selain itu karyawan pada rentang ini juga belum banyak memiliki tanggungan dan dapat bekerja secara lembur sehingga tugas-tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan cepat.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S2-S1	13	19 %
Diploma III	21	30 %
Lain-lain (SMP, SMA, dll)	35	51%
Total	69	100%

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 4.3 di atas, mayoritas karyawan

memiliki latar belakang pendidikan lain-lain (SMP, SMA, dll) sebanyak 35 orang atau 51%. Diikuti pendidikan Diploma III sebesar 21 orang atau 30%. Sisanya 13 orang atau 19% karyawan mengeyam pendidikan S2-S1. Hal ini menunjukkan pada tingkatan staf perusahaan lebih *preference* terhadap karyawan yang berpendidikan Lain-lain (SMP, SMA, dll).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 3 Tahun	19	26%
3 – 8 Tahun	28	41%
> 8 Tahun	23	33%
Total	69	100%

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

Dari tabel 4.4 diatas yang berdasarkan masa kerja, responden yang paling dominan adalah karyawan yang bekerja 3 – 8 tahun yang terdiri dari 28 orang atau 41% , diikuti karyawan yang telah bekerja lebih dari 8 tahun sebesar 23 orang atau 33%. Sisanya karyawan yang telah bekerja kurang dari 3 tahun sebanyak 19 orang atau 26%. Hal ini dapat mencerminkan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki tingkat komitmen organisasi yang sedang.

5. Variabel Komitmen Organisasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen organisasi:

Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Komitmen Afektif											
1	Senang berkarir di perusahaan	4	5,80%	7	10,14%	43	62,32%	5	7,25%	10	14,49%
2	Merasa perusahaan ini merupakan pilihan terbaik untuk bekerja	13	18,84%	44	63,77%	4	5,80%	6	8,70%	2	2,90%
3	Bangga membahas perusahaan dengan orang lain	9	13,04%	9	13,04%	18	26,09%	13	18,84%	20	28,99%
4	Rela bekerja keras demi kemajuan	5	7,25%	9	13,04%	12	17,39%	33	47,83%	10	14,49%
5	Akan mencurahkan waktu, tenaga dan pikiran ini untuk kemajuan perusahaan	11	15,94%	10	14,49%	19	27,54%	11	15,94%	18	26,09%
6	Nilai-nilai yang berlaku pada di perusahaan berdampak positif	9	13,04%	10	14,49%	24	34,78%	19	27,54%	7	10,14%
7	Merasa nilai perusahaan sejalan dengan nilai yang dianut.	19	27,54%	12	17,39%	22	31,88%	12	17,39%	4	5,80%
	Total	70	14,49%	101	20,91%	142	29,40%	99	20,50%	71	14,70%
Komitment Kontinuans											
8	Membutuhkan pekerjaan di perusahaan	5	7,25%	23	33,33%	21	30,43%	10	14,49%	10	14,49%
9	Memilih untuk tetap bekerja karena akan rugi jika meninggalkan perusahaan	8	11,59%	13	18,84%	7	10,14%	33	47,83%	8	11,59%
	Total	13	9,42%	36	26,09%	28	20,29%	43	31,16%	18	13,04%
Komitmen Normatif											
10	Merasa bersalah kepada perusahaan jika keluar	11	15,94%	17	24,64%	12	17,39%	25	36,23%	4	5,80%
11	Memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada perusahaan	5	7,25%	15	21,74%	10	14,49%	28	40,58%	11	15,94%
12	Akan tetap di perusahaan meskipun ada perusahaan lain yang menawarkan kompensasi yang lebih besar	21	30,43%	21	30,43%	14	20,29%	5	7,25%	8	11,59%
13	Merasa lebih baik setia berada dalam satu perusahaan untuk menghabiskan karir	36	52,17%	21	30,43%	4	5,80%	3	4,35%	5	7,25%
	Total	73	26,45%	74	26,81%	40	14,49%	61	22,10%	28	10,14%
	Total Komitment Organisasi	156	17,39%	211	23,52%	210	23,41%	203	22,63%	117	13,04%

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

Persentase yang paling besar adalah jawaban „Tidak Setuju“ sebesar 23,52% dan persentase paling kecil yaitu jawaban „Sangat Setuju“ sebesar 13,04%. Mayoritas responden yang memiliki komitmen organisasi yang rendah yaitu sebanyak 40,91%. Diikuti oleh responden yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi sebesar 35,67%. Sisanya 23,41% responden memiliki komitmen organisasi yang sedang. Dimensi komitmen normatif memiliki kontribusi terbesar terhadap rendahnya memiliki komitmen organisasi. Sebanyak 36 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju pada pernyataan ke-13 yang menyebutkan bahwa merasa lebih baik setia

berada dalam satu perusahaan untuk menghabiskan karir. Hal ini menunjukkan rendahnya tingkat kesetiaan karyawan pada perusahaan.

6. Variabel Stres Kerja

Hasil analisis deskriptif dari jawaban responden pada variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Konflik Kerja											
1	Kurangnya karyawan dalam mengerjakan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari	15	21,74%	12	17,39%	18	26,09%	18	26,09%	6	8,70%
2	Lelah dengan jadwal pekerjaan yang ditetapkan perusahaan	18	26,09%	13	18,84%	25	36,23%	10	14,49%	3	4,35%
	Total	33	23,91%	25	18,12%	43	31,16%	28	20,29%	9	6,52%
Beban Kerja											
3	Beban tugas terlalu banyak untuk diselesaikan setiap hari	5	7,25%	48	69,57%	8	11,59%	5	7,25%	3	4,35%
4	Tugas yang diberikan menjadi semakin sulit	11	15,94%	31	44,93%	16	23,19%	9	13,04%	2	2,90%
5	Pekerjaan yang banyak menyita waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	12	17,39%	18	26,09%	28	40,58%	6	8,70%	5	7,25%
	Total	28	13,53%	97	46,86%	52	25,12%	20	9,66%	10	4,83%
Waktu Kerja											
6	Jumlah jam kerja melebihi waktu normal	10	14,49%	8	11,59%	31	44,93%	14	20,29%	6	8,70%
7	Merasa kekurangan waktu kerja	17	24,64%	11	15,94%	14	20,29%	22	31,88%	5	7,25%
8	Sering lembur dalam bekerja	15	21,74%	32	46,38%	10	14,49%	6	8,70%	6	8,70%
	Total	42	20,29%	51	24,64%	55	26,57%	42	20,29%	17	8,21%
	Total Stress Kerja	103	18,66%	173	31,34%	150	27,17%	90	16,30%	36	6,52%

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

Persentase yang paling besar adalah jawaban „Tidak Setuju“ sebesar 31,34% dan persentase paling kecil yaitu jawaban „Sangat Setuju“ sebesar 6,52%. Mayoritas responden memiliki stress kerja yang rendah yaitu 50%. Diikuti oleh responden yang memiliki stress kerja sedang sebanyak 27,17%. Sisanya sebesar 22,83% responden memiliki stress kerja yang tinggi. Dimensi waktu kerja memiliki kontribusi terbesar terhadap rendahnya stress kerja. Sebanyak 22 responden memberikan jawaban setuju pada pernyataan ke-7 yang menyebutkan bahwa kurangnya waktu bekerja. Hal ini bisa dijadikan

masukannya untuk pihak perusahaan untuk menambah waktu penyelesaian tugas atau mengurangi beban kerja sehingga karyawan dapat lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan dengan optimal.

7. Variabel Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif dari jawaban responden pada variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pekerjaan Itu Sendiri											
1	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keahlian	6	8,70%	12	17,39%	20	28,99%	26	37,68%	5	7,25%
2	Diberikan bimbingan dan kesempatan untuk belajar mengenai pekerjaan	5	7,25%	6	8,70%	16	23,19%	28	40,58%	14	20,29%
3	Dipercaya memegang tanggung jawab pekerjaan	19	27,54%	21	30,43%	13	18,84%	12	17,39%	4	5,80%
	Total	30	14,49%	39	18,84%	49	23,67%	66	31,88%	23	11,11%
Pembayaran											
4	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan	25	36,23%	23	33,33%	7	10,14%	3	4,35%	11	15,94%
5	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban	7	10,14%	16	23,19%	22	31,88%	9	13,04%	15	21,74%
6	Menerima gaji tepat waktu	5	7,25%	13	18,84%	28	40,58%	10	14,49%	13	18,84%
	Total	37	17,87%	52	25,12%	57	27,54%	22	10,63%	39	18,84%
Atasan											
7	Atasan memberikan pengarahan dalam setiap pekerjaan	3	4,35%	10	14,49%	8	11,59%	42	60,87%	6	8,70%
8	Atasan melakukan pengawasan secara	2	2,90%	9	13,04%	9	13,04%	39	56,52%	10	14,49%
9	Menerima perlakuan yang adil dari atasan	8	11,59%	17	24,64%	19	27,54%	10	14,49%	15	21,74%
10	Atasan memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan	3	4,35%	12	17,39%	22	31,88%	15	21,74%	17	24,64%
	Total	16	5,80%	48	17,39%	58	21,01%	106	38,41%	48	17,39%
Rekan Kerja											
11	Hubungan kerjasama yang baik terjalin antar sesama karyawan	1	1,45%	6	8,70%	11	15,94%	44	63,77%	7	10,14%
12	Hubungan kekeluargaan sudah terjalin sesama karyawan	5	7,25%	11	15,94%	4	5,80%	43	62,32%	6	8,70%
	Total	6	4,35%	17	12,32%	15	10,87%	87	63,04%	13	9,42%
Peluang Kerja											
13	Prosedur pengangkatan sangat jelas dan adil	6	8,70%	5	7,25%	19	27,54%	25	36,23%	14	20,29%
14	Jabatan yang diterima saat ini sesuai dengan harapan	4	5,80%	19	27,54%	26	37,68%	9	13,04%	11	15,94%
	Total	10	7,25%	24	17,39%	45	32,61%	34	24,64%	25	18,12%
	Total Kepuasan Kerja	99	10,25%	180	18,63%	224	23,19%	315	32,61%	148	15,32%

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

Persentase yang paling besar adalah jawaban „Setuju“ sebesar 32,61% dan persentase paling kecil yaitu jawaban „Sangat Tidak Setuju“ sebesar 10,25%. Mayoritas responden memiliki kepuasan kerja yang tinggi yaitu 47,93%, Diikuti oleh responden yang memiliki kepuasan kerja rendah sebanyak 28,88%. Sisanya 23,19% responden memiliki kepuasan kerja yang sedang. Dimensi pembayaran memiliki kontribusi terbesar terhadap rendahnya memiliki kepuasan kerja. Sebanyak 25 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju pada pernyataan ke-4 yang menyebutkan bahwa gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya. Hal ini bisa dijadikan masukan untuk pihak perusahaan untuk menambah gaji karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

B. Hasil Pengujian dan Pembahasan

1. Hasil Pengujian Instrumen

1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur angket (kuesioner). Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson* (*product moment*) yang diolah dengan menggunakan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 21.0. Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.361), maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0.361), maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Hasil uji validitas dari 36 pernyataan dalam kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Komitmen Organisasi (Y)			
1	.414 ^{**}	0.361	Valid
2	.609 ^{**}	0.361	Valid
3	.573 [*]	0.361	Valid
4	.675 ^{**}	0.361	Valid
5	.568 ^{**}	0.361	Valid
6	.324 ^{**}	0.361	Valid
7	.557 ^{**}	0.361	Valid
8	.411 ^{**}	0.361	Valid
9	.577 ^{**}	0.361	Valid
10	.541 ^{**}	0.361	Valid
11	.609 [*]	0.361	Valid
12	.522 ^{**}	0.361	Valid
13	.712 ^{**}	0.361	Valid
Stres Kerja (X1)			
14	.645 ^{**}	0.361	Valid
15	.089	0.361	Tidak Valid
16	.634 ^{**}	0.361	Valid
17	.426 ^{**}	0.361	Valid
18	.606 ^{**}	0.361	Valid
19	.688 ^{**}	0.361	Valid
20	.590 ^{**}	0.361	Valid
21	.536 ^{**}	0.361	Valid
22	.675 ^{**}	0.361	Valid
Kepuasan Kerja (X2)			
23	.589 ^{**}	0.361	Valid
24	.463 ^{**}	0.361	Valid
25	.620 ^{**}	0.361	Valid

26	.392**	0.361	Valid
27	.608**	0.361	Valid
28	.374**	0.361	Valid
29	.536**	0.361	Valid
30	.347**	0.361	Valid
31	.663**	0.361	Valid
32	.460**	0.361	Valid
33	.443**	0.361	Valid
34	.698**	0.361	Valid
35	.536**	0.361	Valid
36	.589**	0.361	Valid

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.8, tidak seluruh item pernyataan pada kuisioner dinyatakan valid. Terdapat 1 item yang dinyatakan tidak valid. Sebanyak 35 item pernyataan mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dibandingkan r_{tabel} (dengan $n=30$ taraf signifikansi 5%) yaitu 0,361. Artinya, sebanyak 35 item pernyataan yang valid pada kuisioner dapat digunakan dalam penelitian.

1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistic. Uji reliabilitas dalam kuesioner ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, yaitu menunjukkan nilai koefisien reliabilitasnya untuk mengukur besaran nilai positif dari variable. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka instrument penelitian dikatakan reliabel sedangkan jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka

instrument penelitian dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Number of Item	Nilai Minimum	Keterangan
Komitmen Organisasi	.870	13	0,6	Reliabel
Stres Kerja	.833	9	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	.863	14	0,6	Reliabel

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

Pada tabel 4.9 hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variable terlihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 untuk variabel komitmen organisasional, stres kerja, dan kepuasan kerja secara berurutan sebesar 0,870; 0,833 dan 0,863. Maka dapat disimpulkan, instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik peneliti lakukan untuk menguji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan *one sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,62861188
	Absolute	,107
Most Extreme Differences	Positive	,107
	Negative	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		,888
Asymp. Sig. (2-tailed)		,409

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan uji normalitas pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai residual yang terdistribusi memiliki probabilitas signifikansi sebesar 0.409. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametrik analisis regresi.

2.2. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel komitmen organisasi (Y). Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan

mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 4.11

Hasil Uji Linearitas antara Komitmen Organisasi dengan Stres Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	2897.079	19	152.478	3.801	.000
		Linearity	2074.682	1	2074.682	51.716	.000
		Deviation from Linearity	822.398	18	45.689	1.139	.347
	Within Groups		1965.732	49	40.117		
	Total		4862.812	68			

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel stres kerja dengan variabel komitmen organisasi pada Tabel 4.11 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi linearitas sebesar 0.000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

Tabel 4.12

Hasil Uji Linearitas antara Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja	Between (Combined) Groups	2562.371	24	106.765	2.042	.020
	Linearity	1524.010	1	1524.010	29.149	.000
	Deviation from Linearity	1038.361	23	45.146	.863	.640
	Within Groups	2300.440	44	52.283		
	Total	4862.812	68			

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel kepuasan kerja dengan variabel komitmen organisasi pada Tabel 4.12 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi linearitas sebesar 0,000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

Dari tabel hasil uji linearitas diatas, masing-masing variabel x memiliki nilai linearity yaitu variabel stres kerja (X1) sebesar 0,000, dan variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel X, terdapat hubungan yang linier terhadap Y karena nilai *Sig. Linearity* < 0,05.

2.3. Uji Multikolinearitas

Prasyarat model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna antar variabel independen. Uji multikolinearitas berguna untuk

mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah Jika besar $VIF < 5$ atau mendekati, maka mencerminkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stres Kerja	.877	1.128
Kepuasan Kerja	.877	1.128

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.13 dengan menggunakan statistik pengolahan data, diketahui angka VIF untuk stres kerja dan kepuasan kerja yaitu masing-masing sebesar 1,128. Nilai VIF dari seluruh variabel bebas adalah kurang dari 5, maka di antara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasional (Y) tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas. Dengan demikian model regresi dapat diterima.

2.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.14 Hasil Uji Heterikedastisitas

Correlations			Unstandardized Residual	Stres Kerja	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.005	.046
		Sig. (2-tailed)	.	.967	.705
		N	69	69	69
	Stres Kerja	Correlation Coefficient	.005	1.000	-.265*
		Sig. (2-tailed)	.967	.	.028
		N	69	69	69
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.046	-.265*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.705	.028	.
		N	69	69	69

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

Pada Tabel 4.14, diketahui korelasi antara stres kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,967 dan korelasi

antara kepuasan kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0,705. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05.

3. Uji Hipotesis

3.1. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Untuk melihat persamaan regresi antara kepuasan kerja, stres kerja terhadap komitmen organisasional dapat dilihat tabel 4.13.

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana untuk H1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	60.190	3.271		18.401	.000
Stres Kerja	-1.076	.152	-.653	-7.061	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

H1: Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan Tabel 4.15, didapat t_{hitung} untuk variabel stres kerja sebesar -7.061. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} , yang dicari pada 5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $69-2 = 67$, dimana n adalah jumlah sampel. Berdasarkan tabel Distribusi t pada df 67 taraf signifikansi 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,996, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t, dimana H_0 ditolak dan H_a diterima jika signifikansi lebih kecil dari 0,05. Signifikansi pada uji t variabel stres kerja sebesar 0,000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dengan komitmen organisasi. Model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis 1 berdasarkan Tabel 4.16 dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 60,190 - 1,076 X_1$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, jika variabel stres kerja (X_1) bernilai 0, maka variabel komitmen organisasi (Y) akan muncul bernilai 60,190. Koefisien regresi variabel stres kerja (X_1) sebesar -1,076. Artinya, jika variabel stres kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel komitmen organisasi (Y) akan mengalami penurunan sebesar 1,076. Koefisien bernilai negatif, artinya terjadi pengaruh negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasi.

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana untuk H2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.455	5.544		1.345	.183
Kepuasan Kerja	.668	.121	.560	5.530	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

H2: Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan Tabel 4.16, di dapat t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar 5,530. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} , yang dicari pada 5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $69-2 = 67$, dimana n adalah jumlah sampel. Berdasarkan tabel Distribusi t pada df 67 taraf signifikansi 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,996 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$

Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t , dimana H_0 ditolak dan H_a diterima jika signifikansi lebih kecil dari 0,05. Signifikansi pada uji t variabel stres kerja sebesar 0,000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dengan komitmen organisasi. Model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis 2 berdasarkan Tabel 4.17 dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 7,455 + 0,668 X_1$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, jika variabel stres kerja (X_1) bernilai 0, maka variabel komitmen organisasi (Y) akan muncul bernilai 7,455. Koefisien regresi variabel stres kerja (X_1) sebesar 0,668. Artinya, jika variabel stres kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel komitmen organisasi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar

0,668. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

3.2. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F perlu dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara stres kerja atau kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasional.

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 : Variabel independen stres kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel dependen komitmen organisasi.

H_a : Variabel independen stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel dependen komitmen organisasional.

Berdasarkan uji F :

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$
2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Berdasarkan signifikansi:

1. H_0 diterima jika signifikansi $> 0,05$
2. H_0 ditolak jika signifikansi $< 0,05$

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut ini :

Tabel 4.17 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2708.485	2	1354.243	41.489	.000 ^a
Residual	2154.326	66	32.641		
Total	4862.812	68			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

H3 : Stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan Tabel 4.17, didapat nilai F_{hitung} sebesar 41,489. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (jumlah variabel – 1) atau $3 - 1 = 2$, dan df 2 ($n - \text{jumlah variabel}$) atau $69 - 3 = 66$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3,15, dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikasi pada uji F sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi.

3.3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

Tabel 4.18

Koefisiensi Determinasi Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.544	5.713

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

Dari Tabel 4.18, nilai Adjusted R² sebesar 0,544 atau (54,4%). Nilai koefisiensi determinasi mendekati satu berarti variabel stres kerja dan kepuasan kerja memberikan 0,544 atau 54,4 % informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar 45,6 % dijelaskan oleh variabel lain.

4. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian SPSS dapat diketahui Ho pada hipotesis pertama, kedua dan ketiga ditolak. Maka stres kerja dan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Inti Cakrawala Citra.

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Ketika tingkat stres kerja pada perusahaan itu tinggi, maka komitmen organisasi karyawan akan menurun. Hal ini bisa

dilihat pada hasil analisis deskriptif variabel stres kerja yang diukur menggunakan dimensi konflik kerja, beban kerja dan waktu kerja.

Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut, mayoritas responden memiliki stress kerja yang rendah yaitu 50%. Diikuti oleh responden yang memiliki stress kerja sedang sebanyak 27,17%. Sisanya sebesar 22,83% responden memiliki stress kerja yang tinggi. Dimensi waktu kerja memiliki kontribusi terbesar terhadap rendahnya memiliki stress kerja.

Hasil uji t pada variabel stres kerja juga telah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap komitmen organisasi yang dilihat berdasarkan $t_{hitung} (-7.061) > t_{tabel} (1,996)$ dan signifikansi sebesar 0,000. H_0 pada hipotesis pertama ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap komitmen organisasi, yang berarti jika stres kerja naik maka komitmen organisasi akan turun. Begitu juga sebaliknya jika stres kerja turun maka komitmen organisasi akan naik.

Sama halnya menurut Velnampy dan Aravinthan (2013), Nart dan Batur (2013), Harun *et al.* (2014), Al-Hawajreh (2011), serta Ziauddin *et al.* (2010) bahwa stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional hal ini selaras dengan hasil penelitian ini yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selain stres kerja, kepuasan kerja juga berdampak pada komitmen organisasi karyawan PT Inti Cakrawala Citra. Ketika kepuasan kerja pada

suatu perusahaan itu baik, maka karyawan tersebut akan merasa terpuaskan dan tidak akan keluar dari organisasi. Hal ini dapat dilihat dari analisis deskriptif variabel kepuasan kerja yang diukur menggunakan dimensi pekerjaan itu sendiri, pembayaran, atasan, rekan kerja dan peluang jabatan.

Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut, mayoritas responden memiliki kepuasan kerja sebesar 47,93% diikuti oleh responden yang memiliki kepuasan kerja rendah sebanyak 28,88%. Sisanya 23,19% responden memiliki kepuasan kerja yang sedang. Dimensi pembayaran memiliki kontribusi terbesar terhadap rendahnya memiliki kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada perusahaan tergolong tinggi namun karyawan memiliki ketidakpuasan pada hal pembayaran.

Hasil uji t pada variabel kepuasan kerja juga menunjukkan H_0 pada hipotesis kedua juga ditolak yang berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai $t_{hitung} (5.530) > t_{tabel} (1,996)$ dan signifikansi sebesar 0,000. Menurut Hidayat (2013), Ho *et al.* (2009), Tsai *et. al* (2010), Nagar (2012), serta Batool dan Ullah (2013), kepuasan kerja berpengaruh positif dengan signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini selaras dengan hasil dari penelitian ini, yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Jika diinterpretasikan berdasarkan hasil uji F , H_0 pada hipotesis ketiga juga ditolak dilihat dari F_{tabel} sebesar 3,15 dan F_{hitung} sebesar 41,489 dengan

demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikasi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih kecil dari 0,05 sehingga membuktikan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,544 hal ini berarti bahwa persentase pengaruh sumbangan variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Inti Cakarawala Citra adalah sebesar 54,4%. Sisanya 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Inti Cakrawala Citra”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT Inti Cakrawala Citra adalah:
 - a. Komitmen organisasional karyawan pada PT Inti Cakrawala Citra tergolong rendah.
 - b. Stres kerja karyawan pada PT Inti Cakrawala Citra tergolong rendah.
 - c. Kepuasan kerja karyawan pada PT Inti Cakrawala Citra tergolong tinggi.
2. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Inti Cakrawala Citra. Artinya stres kerja yang tinggi akan menyebabkan komitmen organisasi karyawan di PT Inti Cakrawala Citra rendah, begitu pula sebaliknya.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Inti Cakrawala Citra.
4. Stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Inti Cakrawala Citra. Komitmen organisasi karyawan di PT Inti Cakrawala Citra ini dijelaskan oleh stres kerja

dan kepuasan kerja sebesar 54,4% dan sisanya 45,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diterliti dalam penelitian ini.

B. Saran - Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Saran-Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat komitmen organisasi antara lain: motivasi, gaya kepemimpinan atau kompensasi.
- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama.

2. Saran-Saran Untuk Perusahaan

- a. Penambahan tugas diluar *jobdesc* karyawan tentu akan menambah beban kerja dan waktu penyelesaian tugas oleh karyawan. Untuk mengurangi stres kerja, karyawan perlu diberikan waktu penyelesaian tugas yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan masing-masing dan sebaiknya perusahaan tidak memberikan karyawan tugas diluar *jobdesc* karyawan. Sehingga karyawan dapat lebih fokus menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dan hasilnya lebih optimal.
- b. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan perlu memberikan gaji, tunjangan dan upah lembur pada semua tingkat jabatan yang sesuai dengan

jabatan, tanggung jawab, dan masa kerja karyawan. Hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan tidak akan menerima pekerjaan dari perusahaan lain.

- c. Dalam masalah komitmen organisasi yang terjadi pada perusahaan dapat diperbaiki dengan menurunkan stres kerja karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja agar lebih baik lagi sehingga karyawan bekerja dengan komitmen organisasi yang tinggi dan dapat memberikan kinerjanya dengan optimal terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Hawajreh, Kamel. "Exploring the Relationship between Occupational Stress and Organizational Commitment among Nurses in Selected Jordanian Hospitals", *An - Najah Univ. J. Res. (Humanities)*. Vol. 25 no. 7. July 2011, 7, p. 1938
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012
- Baron, R.A. dan J. Greenberg. *Behaviour in Organization*. New Jersey: Prentice Hall, 2003
- Batool, Maria dan Raza Ullah. "Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment in Banking Sector: Study of Commercial Banks in District Peshawar", *International Review of Basic and Applied Sciences Vol. 1 Issue. 2*. July 2013, p. 12 – 24
- Demirtaş, Zülfü. "The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study on Elementary Schools", *Kastamonu Education Journal Vol. 23 No. 1*. January 2015, p. 253-268
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. *Organizational Behaviour. Ninth Edition*. New Jersey: Pearson International Inc., 2008
- Harun, Haryanni et al., "Job Satisfaction, Organizational Commitment and Stress among Offshore Oil and Gas Platform Employees", *Asian Social Science Vol. 10 No. 11*, May 2014, 30, p. 28 – 32
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Haji Masagung, 2006
- _____. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003
- Hidayat, Rahmat. "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan", *Makara Seri Sosial Humaniora. Vol. 17 No. 1*, 2013, h. 19-32
- Ho, Wen-Hsien et al. "Effects of Job Rotation and Role Stress among Nurses on Job Satisfaction and Organizational Commitment", *BMC Health Services Research Vol. 9 No. 8*, January 2009, 12, p. 1 – 10
- Helriegel dan Slocum. *Organizational Behavior, 12th Edition*. Canada: Nelson Education Ltd., 2009
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske dan Michael T. Matteson. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Alih bahasa Gina Gania. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2006

- Jaramillo, F, J.P. Mulki dan P. Salomon. "The Role of Ethical Climate on Salesperson's Role Stress, Job Attitudes, Turnover Intentions, and Job Performance". *Journal of Personal Selling and Sales Management*. Vol. 24. No. 3. 2006. p. 271-282
- Komal Nagar, "Organizational Commitment and job Satisfaction Among teachers during Times of Burnout", *Vikalpa* Vol. 37 no. 2. April – June 2012. p. 43-60
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*. 6th Edition. New York: McGraw-Hill, 2004
- _____. *Organizational Behavior*. 9th Edition. New York: McGraw-Hill, 2010
- Lussier, Robert N. *Human Relation in Organization*. New York: McGraw-Hill, 2010
- Luthans, Fred. *Organizational Behaviour*. Tenth Edition. New York: McGraw-Hill, 2005
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Vivin Andika Yuwono. Yogyakarta: Andi Aksara, 2006
- Malhotra, Naresh K. *Riset Pemasaran*. Jakarta: PT. Indeks, 2009
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2001
- Mohammadian, Mahsa dan Alireza Amirkabiri. "A Study of The Relation Between Empowerment, Job Satisfaction, Job Stress and Organizational Commitment: A Case Study of The Central Office of Petro Pars Company", *Indian J. Sci. Res*. Vol. 7 No. 1, 2014, p. 855-869
- Munandar, Ashar Sunyoto. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press, 2008
- Nart, Senem dan Ozgur Batur. "The Relation Between Work-Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment and Job Performance: A Study on Turkish Primary Teachers", *European Journal of Research on Education*, Vol. 2 No. 2, 2014, p. 72-81
- Nelson, Debra L. dan James C. Quick. *Organizational Behavior: Foundations, Realities, and Challenges*. Fourth Edition. USA: South-Western Thompson Learning, 2003
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana, 2012
- Priyatno, Duwi. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta: Gaya Media, 2010

- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2, Jakarta: PT. Indeks Gramedia, 2003
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi. Edisi 12*. Buku 1. Alih Bahasa Angelica, Cahyani dan Rosyid. Jakarta: Salemba Empat, 2008
- Silalahi, Ulber. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama, 2012
- Slocum, John W. dan Don Hellriegel. *Principle of Organizational Behaviour*. Canada: Nelson Education, 2009
- Sopiah. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi, 2008
- Sudjana, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*, Bandung: Tarsito, 2003
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta, 2006
- _____. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Bandung: CV Alfabeta, 2010
- _____. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta, 2007
- Suhendi, Hendi dan Sahya Anggara. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2010
- Sulistyowati, Tutik. "Model Pemberdayaan Perempuan dalam Meningkatkan Profesionalitas dan Daya Saing Untuk Menghadapi Komersialisasi Dunia Kerja", *Jurnal Perempuan dan Anak Vol. 1 no. 1*. January 2015, h. 1 - 11
- Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS, 2012
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media Group, 2011
- Suwarto, FX. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2010
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011
- Tsai, Ming-Chun, Ching-Chan Cheng, and Ya-Yuan Chang. "Drivers of hospitality industry employees' job satisfaction, organizational commitment and job performance", *African Journal of Business Management Vol. 4 no. 18*. December 2010, 18, p. 4118-4134

Umar, Husein. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2008

_____. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008

Velnampy, T. dan Aravinthan S. A. "Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience", *European Journal of Business and Management Vol. 5 No. 7*. 2013. p. 254 – 267.

Wibowo. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013

Yusof, AB. Aziz. *Keinsanan Dalam Kepengurusan*. Kuala Lumpur: Lohprint Sdn Bhd, 2007

Ziauddin *et al.* "The Impacts of Employees Job Stress on Organizational Commitment", *European Journal of Social Sciences Vol. 13, No. 4*, 2010, p. 617 – 622

LAMPIRAN – LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER (UJI COBA)

Petunjuk pengisian:

Pilihlah jawaban yang Anda anggap paling sesuai menurut Anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom jawaban yang telah tersedia.

Keterangan :

- STS = Sangat Tidak Setuju
- TS = Tidak Setuju
- BS = Biasa Saja
- S = Setuju
- SS = Sangat Setuju

No.	PERNYATAAN	STS	TS	BS	S	SS
1	Saya senang berkarir di perusahaan ini					
2	Saya merasa perusahaan ini merupakan pilihan terbaik untuk bekerja					
3	Saya bangga membahas perusahaan dengan orang lain					
4	Saya rela bekerja keras demi kemajuan perusahaan ini					
5	Saya akan mencurahkan waktu, tenaga dan pikiran ini untuk kemajuan perusahaan ini					
6	Nilai-nilai yang berlaku pada di perusahaan berdampak positif bagi saya					
7	Saya merasa nilai perusahaan sejalan dengan nilai yang saya anut.					
8	Saya membutuhkan pekerjaan di perusahaan ini					
9	Saya memilih untuk tetap bekerja karena akan rugi jika meninggalkan perusahaan ini					
10	Saya merasa bersalah kepada perusahaan jika keluar					
11	Saya memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada perusahaan saya					
12	Saya akan tetap di perusahaan meskipun ada perusahaan lain yang menawarkan kompensasi yang lebih besar					
13	Saya merasa lebih baik setia berada dalam satu perusahaan untuk menghabiskan karir saya					
14	Kurangnya karyawan dalam mengerjakan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari					
15	Saya kadang mengalami konflik karena perbedaan nilai-nilai					

16	Saya lelah dengan jadwal pekerjaan yang ditetapkan perusahaan					
17	Beban tugas saya terlalu banyak untuk diselesaikan setiap hari					
18	Tugas yang diberikan kepada saya menjadi semakin sulit					
19	Pekerjaan saya yang banyak menyita waktu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
20	Jumlah jam kerja saya melebihi waktu normal					
21	Saya merasa kekurangan waktu kerja					
22	Saya sering lembur dalam bekerja					
23	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian saya					
24	Saya diberikan bimbingan dan kesempatan untuk belajar mengenai pekerjaan saya					
25	Saya dipercaya memegang tanggung jawab pekerjaan					
26	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan					
27	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja saya					
28	Saya menerima gaji tepat waktu					
29	Atasan saya memberikan pengarahan dalam setiap pekerjaan					
30	Atasan melakukan pengawasan secara berkala					
31	Saya menerima perlakuan yang adil dari atasan					
32	Atasan memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan					
33	Hubungan kerjasama yang baik terjalin antar sesama karyawan					
34	Hubungan kekeluargaan sudah terjalin sesama karyawan					
35	Prosedur pengangkatan sangat jelas dan adil					
36	Jabatan yang saya terima saat ini sesuai dengan harapan saya					

Karakteristik Responden

45. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
46. Usia : ☐ < 25 ☐ 26 – 35 ☐ > 35
47. Pendidikan : ☐ S2 – S1 ☐ Diploma III ☐ Lain-lain (SMP, SMA, SMK, dll)
48. Masa Kerja : ☐ < 3 tahun ☐ 3 – 8 tahun ☐ > 8 tahun

~TERIMA KASIH~

LAMPIRAN 2

Data Mentah Uji Coba

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	5	2	2	2	4	5	3	2	1	5	3	4	3	5	5	2	2	2	3	5	3	3	3	5	5	5	4	2	5	3	3	2	3	3	4	4	
2	2	5	2	2	5	3	4	3	4	2	5	5	3	5	1	3	1	4	5	3	2	5	4	3	4	5	3	3	4	3	1	4	2	4	5		
3	1	3	3	2	4	5	4	4	2	2	4	3	1	3	2	3	3	3	3	3	4	5	2	2	4	5	3	2	5	3	3	4	3	3	3		
4	3	2	3	2	1	5	1	3	2	2	3	2	4	2	1	3	2	1	3	2	2	2	1	4	2	1	2	2	2	1	2	2	1	4	3		
5	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	4	2	1	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2		
6	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2		
7	2	3	3	3	5	3	3	3	3	1	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	5	3	4	5	4		
8	3	2	3	4	3	3	3	4	2	5	5	3	5	5	3	3	3	3	5	3	4	5	2	4	3	5	5	3	5	5	1	2	3	2	3		
9	1	5	3	3	3	3	5	2	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	3	2	2	3	5	4	5	3	4	3		
10	4	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	4	1	2	2	2	3	5	5	5	5	1	1	1	2	1	5	4	2	3	
11	5	2	5	4	3	4	3	5	3	3	5	2	5	4	4	3	5	5	5	5	2	4	3	4	4	2	3	3	4	2	1	1	3	1	3	5	
12	4	4	4	2	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	2	5	3	3	2	5	2	3	5	2	1	3	
13	2	2	3	2	5	5	4	3	3	3	5	1	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	4	5	4	5	5	1	2	3	2	3	2	3	3		
14	3	5	4	2	3	3	3	3	2	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	2	1	4	3	3	4	4	3	4	3	
15	2	1	3	3	4	4	3	3	1	5	1	2	5	1	3	3	2	3	2	3	3	5	3	3	4	5	3	3	3	2	3	5	3	3	3	2	2
16	2	3	3	3	4	2	5	4	5	2	5	3	3	5	2	3	2	4	2	2	5	5	4	4	2	2	5	3	3	3	1	3	4	4	3	4	
17	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	3		
18	4	5	4	3	3	4	4	2	5	3	1	4	1	2	4	2	4	3	4	2	4	5	5	4	3	5	4	4	2	4	5	4	2	2	3		
19	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4		
20	1	1	3	1	3	2	3	3	1	1	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	
21	3	2	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	4	1	2	5	1	1	2	2	2	3	5	3	2	5	3	3	3	3	3	5	1	4	3	
22	3	5	4	3	4	2	2	3	5	3	5	1	5	5	4	3	3	2	3	2	5	5	3	2	4	3	3	3	2	4	3	5	5	2	3	3	
23	5	5	5	3	3	5	2	3	3	5	5	2	3	3	5	3	4	4	3	4	5	5	2	2	1	3	3	2	4	4	3	5	3	3	4	3	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5		
26	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	2	1	4	2	1	4	2	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	2	2	3	3	2	1	4	1	3	3
27	2	3	5	2	4	2	5	4	5	4	5	5	4	2	2	1	4	2	1	4	2	4	2	5	1	1	3	3	4	5	2	4	5	2	5	3	
28	2	2	1	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	5	3	2	5	5	5	3	5	5	5	5	2	4	1	5	3	3	5	5	
29	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	
30	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	5	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	5	2	3	2	3	4	4

LAMPIRAN 3

Hasil Uji Validitas

No	Butir	Corrected Item- Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
1	Item 01	0.414	0.361	Valid
2	Item 02	0.609	0.361	Valid
3	Item 03	0.573	0.361	Valid
4	Item 04	0.675	0.361	Valid
5	Item 05	0.568	0.361	Valid
6	Item 06	0.324	0.361	Valid
7	Item 07	0.557	0.361	Valid
8	Item 08	0.411	0.361	Valid
9	Item 09	0.577	0.361	Valid
10	Item 10	0.541	0.361	Valid
11	Item 11	0.609	0.361	Valid
12	Item 12	0.522	0.361	Valid
13	Item 13	0.712	0.361	Valid
14	Item 14	0.645	0.361	Valid
15	Item 15	0.089	0.361	Tidak Valid
16	Item 16	0.634	0.361	Valid
17	Item 17	0.426	0.361	Valid
18	Item 18	0.606	0.361	Valid
19	Item 19	0.688	0.361	Valid
20	Item 20	0.590	0.361	Valid
21	Item 21	0.536	0.361	Valid
22	Item 22	0.675	0.361	Valid
23	Item 23	0.589	0.361	Valid
24	Item 24	0.463	0.361	Valid
25	Item 25	0.620	0.361	Valid
26	Item 26	0.392	0.361	Valid
27	Item 27	0.608	0.361	Valid
28	Item 28	0.374	0.361	Valid
29	Item 29	0.536	0.361	Valid
30	Item 30	0.347	0.361	Valid
31	Item 31	0.663	0.361	Valid
32	Item 32	0.460	0.361	Valid
33	Item 33	0.443	0.361	Valid
34	Item 34	0.698	0.361	Valid
35	Item 35	0.536	0.361	Valid
36	Item 36	0.589	0.361	Valid

LAMPIRAN 4

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	36.90	85.610	.414	.868
2	36.83	80.351	.609	.856
3	36.57	84.944	.573	.859
4	37.20	84.234	.675	.855
5	36.70	84.355	.568	.859
6	36.50	88.259	.324	.872
7	36.67	84.437	.557	.860
8	36.70	89.666	.411	.867
9	36.83	81.385	.577	.858
10	36.97	83.826	.541	.860
11	36.23	78.668	.609	.857
12	36.93	83.099	.522	.862
13	36.97	78.516	.712	.850

Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	25.6667	47.471	.089	.859
2	26.4000	37.283	.645	.803
3	26.7000	40.286	.634	.807
4	26.4000	41.421	.426	.829
5	26.3000	39.803	.606	.809
6	26.4333	37.771	.688	.798
7	26.4667	40.809	.590	.811
8	26.0333	40.171	.536	.816
9	25.6000	37.834	.675	.800

Kepuasan Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	41.9667	89.757	.589	.850
2	41.9000	91.886	.463	.856
3	42.1000	86.438	.620	.847
4	42.0667	89.995	.392	.863
5	41.8667	88.947	.608	.849
6	42.8000	96.234	.374	.860
7	42.0000	90.138	.536	.853
8	42.1333	92.395	.347	.864
9	42.6333	86.585	.663	.845
10	42.1667	88.626	.460	.858
11	41.8667	92.947	.443	.857
12	42.4667	84.189	.698	.842
13	41.8667	90.051	.536	.853
14	41.9333	91.651	.574	.852

LAMPIRAN 5

KUESIONER (FINAL)

Petunjuk pengisian:

Pilihlah jawaban yang Anda anggap paling sesuai menurut Anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom jawaban yang telah tersedia.

Keterangan :

- STS = Sangat Tidak Setuju
- TS = Tidak Setuju
- BS = Biasa Saja
- S = Setuju
- SS = Sangat Setuju

No.	PERNYATAAN	STS	TS	BS	S	SS
1	Saya senang berkarir di perusahaan ini					
2	Saya merasa perusahaan ini merupakan pilihan terbaik untuk bekerja					
3	Saya bangga membahas perusahaan dengan orang lain					
4	Saya rela bekerja keras demi kemajuan perusahaan ini					
5	Saya akan mencurahkan waktu, tenaga dan pikiran ini untuk kemajuan perusahaan ini					
6	Nilai-nilai yang berlaku pada di perusahaan berdampak positif bagi saya					
7	Saya merasa nilai perusahaan sejalan dengan nilai yang saya anut.					
8	Saya membutuhkan pekerjaan di perusahaan ini					
9	Saya memilih untuk tetap bekerja karena akan rugi jika meninggalkan perusahaan ini					
10	Saya merasa bersalah kepada perusahaan jika keluar					
11	Saya memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada perusahaan saya					
12	Saya akan tetap di perusahaan meskipun ada perusahaan lain yang menawarkan kompensasi yang lebih besar					
13	Saya merasa lebih baik setia berada dalam satu perusahaan untuk menghabiskan karir saya					
14	Kurangnya karyawan dalam mengerjakan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari					

15	Saya lelah dengan jadwal pekerjaan yang ditetapkan perusahaan					
16	Beban tugas saya terlalu banyak untuk diselesaikan setiap hari					
17	Tugas yang diberikan kepada saya menjadi semakin sulit					
18	Pekerjaan saya yang banyak menyita waktu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
19	Jumlah jam kerja saya melebihi waktu normal					
20	Saya merasa kekurangan waktu kerja					
21	Saya sering lembur dalam bekerja					
22	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian saya					
23	Saya diberikan bimbingan dan kesempatan untuk belajar mengenai pekerjaan saya					
24	Saya dipercaya memegang tanggung jawab pekerjaan					
25	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan					
26	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja saya					
27	Saya menerima gaji tepat waktu					
28	Atasan saya memberikan pengarahan dalam setiap pekerjaan					
29	Atasan melakukan pengawasan secara berkala					
30	Saya menerima perlakuan yang adil dari atasan					
31	Atasan memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan					
32	Hubungan kerjasama yang baik terjalin antar sesama karyawan					
33	Hubungan kekeluargaan sudah terjalin sesama karyawan					
34	Prosedur pengangkatan sangat jelas dan adil					
35	Jabatan yang saya terima saat ini sesuai dengan harapan saya					

Karakteristik Responden

45. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
46. Usia : ☐ < 25 ☐ 26 – 35 ☐ > 35
47. Pendidikan : ☐ S2 – S1 ☐ Diploma III ☐ Lain-lain (SMP, SMA, SMK, dll)
48. Masa Kerja : ☐ < 3 tahun ☐ 3 – 8 tahun ☐ > 8 tahun

~TERIMA KASIH~

LAMPIRAN 6

Data Mentah

Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Skor Total
1	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2	20
2	2	5	2	2	5	3	4	3	4	2	1	1	3	37
3	1	3	3	2	4	3	2	4	2	2	2	3	1	32
4	3	2	3	2	1	5	1	3	2	2	2	3	2	31
5	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	25
6	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	5	2	29
7	3	2	1	4	1	1	1	3	1	2	2	2	1	24
8	3	2	4	2	2	2	3	3	4	3	4	5	1	38
9	3	1	3	4	5	3	3	4	4	3	2	3	1	39
10	3	2	4	3	5	3	4	2	4	4	4	5	2	45
11	5	2	3	4	4	3	4	5	3	4	2	3	2	44
12	2	3	5	4	3	3	3	4	2	2	2	2	3	38
13	3	2	3	5	3	2	3	5	3	5	3	5	2	44
14	3	2	3	4	3	4	1	2	2	3	3	5	1	36
15	5	2	3	4	2	2	1	2	2	1	2	2	1	29
16	5	2	2	3	1	4	1	3	4	4	3	1	1	34
17	3	2	5	4	3	2	2	3	4	1	4	5	1	39
18	3	2	4	4	5	4	1	2	4	4	3	5	1	42
19	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	22
20	3	1	5	4	4	4	3	2	5	4	2	5	5	47
21	3	4	5	4	5	4	2	4	4	3	3	2	1	44
22	3	1	5	4	2	5	3	2	4	4	4	1	1	39
23	3	2	5	3	5	3	3	2	4	2	3	2	2	39
24	4	2	2	3	3	3	5	5	5	4	3	2	2	43
25	3	2	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	1	43
26	3	2	4	2	1	2	2	3	4	3	3	1	1	31
27	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	23
28	3	2	4	3	5	3	4	2	4	4	4	2	2	42
29	5	2	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	2	46
30	2	2	1	4	1	3	1	2	1	1	2	3	3	26
31	3	2	3	5	3	2	3	5	3	5	5	1	2	42
32	3	2	3	4	3	4	1	2	2	3	4	1	1	33

33	2	2	1	4	5	1	4	1	4	1	4	2	1	32
34	5	2	2	3	1	4	1	3	4	4	4	1	1	35
35	3	2	5	4	3	3	2	3	4	1	4	1	1	36
36	3	2	4	4	5	4	1	2	4	4	5	1	1	40
37	3	2	1	4	1	1	1	3	2	2	4	2	2	28
38	3	1	5	4	4	4	3	2	5	4	3	4	5	47
39	3	4	5	4	5	4	2	4	4	3	4	2	1	45
40	3	1	5	4	3	5	3	2	4	4	4	1	1	40
41	3	2	5	3	5	3	3	2	4	2	5	2	2	41
42	4	2	2	3	3	3	5	5	5	4	5	2	2	45
43	3	2	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	1	43
44	3	2	4	2	2	2	3	3	4	3	4	1	1	34
45	3	1	3	4	5	3	3	4	4	3	4	3	1	41
46	3	2	4	3	5	3	4	2	4	4	4	2	2	42
47	5	2	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	2	46
48	2	3	5	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	41
49	3	2	3	5	3	2	3	5	3	5	5	1	2	42
50	3	2	3	4	3	4	1	2	2	3	4	1	1	33
51	5	2	5	4	5	5	5	5	4	1	4	2	1	48
52	5	2	2	3	1	4	1	3	4	4	4	1	1	35
53	3	2	5	4	3	3	2	3	4	1	4	1	1	36
54	3	2	4	4	5	4	1	2	4	4	5	1	1	40
55	3	2	3	4	5	5	3	3	3	2	4	2	2	41
56	3	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	3	5	27
57	3	4	5	4	5	4	2	4	4	3	4	2	1	45
58	3	1	5	5	3	5	3	2	4	4	4	1	1	41
59	3	2	5	5	5	3	3	2	4	2	5	2	2	43
60	4	2	2	3	3	3	5	5	5	4	5	2	2	45
61	5	4	4	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	53
62	1	1	3	5	3	2	3	3	1	1	2	1	1	27
63	3	2	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	21
64	3	1	1	5	1	1	1	1	5	1	2	1	5	28
65	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	59
66	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	4	4	52
67	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	51
68	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	19
69	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	5	3	2	37

Variabel Stres Kerja (X1)

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	Total Skor
1	5	4	2	4	5	4	4	3	31
2	4	1	2	3	1	3	4	2	20
3	1	3	1	4	3	2	4	2	20
4	4	5	3	4	4	4	4	5	33
5	5	4	2	2	5	4	5	4	31
6	4	4	2	3	3	3	4	2	25
7	2	3	3	4	3	4	1	1	21
8	1	3	2	2	2	5	4	4	23
9	1	3	2	1	1	1	4	2	15
10	2	3	2	1	2	4	2	2	18
11	3	2	2	1	2	5	4	4	23
12	2	1	2	3	1	3	4	2	18
13	3	3	3	2	4	4	1	1	21
14	4	4	2	2	4	3	3	2	24
15	1	3	1	1	2	3	5	3	19
16	1	3	2	2	3	2	1	5	19
17	5	4	1	5	5	4	4	5	33
18	1	3	2	2	3	2	1	3	17
19	4	2	4	4	3	4	3	4	28
20	3	1	4	2	1	3	2	1	17
21	3	3	3	3	1	3	3	3	22
22	3	3	2	3	3	3	4	2	23
23	4	3	3	3	3	3	2	1	22
24	2	1	2	2	3	3	2	2	17
25	3	1	4	2	3	2	1	3	19
26	4	4	2	1	3	3	4	2	23
27	4	2	2	2	3	3	1	5	22
28	3	3	2	3	3	1	1	1	17
29	1	2	3	2	2	1	1	1	13
30	4	2	2	3	2	5	4	2	24
31	4	2	2	3	2	3	4	1	21
32	4	2	2	3	3	4	3	2	23
33	3	2	2	1	1	3	5	2	19
34	3	2	2	1	3	4	3	2	20
35	1	1	2	3	3	3	2	2	17
36	2	1	2	2	1	3	4	2	17
37	4	1	2	2	1	3	4	2	19

38	4	2	2	2	2	2	1	1	16
39	3	3	2	2	3	1	1	1	16
40	3	3	2	2	3	3	4	2	22
41	5	4	2	2	4	3	1	3	24
42	2	1	2	2	1	3	3	3	17
43	3	3	2	3	2	3	4	1	21
44	1	1	2	1	2	4	2	5	18
45	3	3	2	3	3	1	3	2	20
46	4	1	2	2	2	3	3	2	19
47	2	1	2	2	2	3	5	5	22
48	1	1	2	1	2	5	4	2	18
49	1	1	2	1	2	4	2	2	15
50	5	3	5	2	1	3	4	1	24
51	2	2	2	2	3	2	2	2	17
52	5	4	2	2	3	2	4	2	24
53	2	3	2	3	3	1	1	1	16
54	3	1	4	3	4	3	3	2	23
55	2	3	2	2	3	1	1	1	15
56	3	3	2	2	3	3	2	2	20
57	1	3	1	4	2	3	3	2	19
58	1	1	2	1	3	3	2	1	14
59	3	3	2	2	2	5	3	2	22
60	3	3	2	3	4	3	1	3	22
61	2	1	2	2	1	1	1	2	12
62	4	5	5	4	5	3	4	4	34
63	4	4	3	4	3	4	3	4	29
64	3	3	3	2	2	5	3	2	23
65	1	1	2	2	3	3	2	2	16
66	4	2	2	2	1	1	1	2	15
67	2	2	1	2	2	2	1	1	13
68	4	5	5	5	5	4	5	3	36
69	1	4	4	4	3	1	3	3	23

Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Total Skor
1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	27
2	2	4	2	2	1	3	4	4	3	3	4	4	3	5	44
3	1	4	2	1	3	1	4	4	3	3	4	4	4	3	41
4	3	4	3	1	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	47
5	4	4	1	1	1	3	3	4	5	5	4	5	4	2	46
6	3	4	2	1	2	4	4	4	3	5	2	4	5	3	46
7	3	4	1	1	3	5	2	4	4	5	4	4	5	3	48
8	2	1	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	3	3	41
9	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	5	5	3	51
10	4	5	2	2	1	5	4	5	1	2	4	2	1	2	40
11	1	4	2	1	5	5	4	4	3	5	2	4	5	3	48
12	1	5	4	4	5	3	4	4	4	3	3	2	3	2	47
13	2	3	2	2	2	4	4	4	5	4	3	4	4	5	48
14	2	1	2	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	45
15	4	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	4	3	30
16	1	4	1	1	5	1	4	4	2	5	4	4	5	3	44
17	4	4	1	1	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	43
18	3	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	4	2	2	42
19	1	4	1	1	5	3	4	4	1	2	4	4	1	2	37
20	4	4	2	2	2	5	4	4	2	4	4	4	5	5	51
21	5	5	1	2	5	3	5	2	5	5	4	5	4	1	52
22	3	2	4	3	3	3	2	4	3	5	5	2	3	3	45
23	3	1	1	1	3	5	2	4	5	3	5	2	4	3	42
24	4	3	4	5	3	3	4	3	1	1	4	2	4	5	46
25	4	4	1	1	3	3	3	4	2	4	4	4	5	5	47
26	4	4	2	2	5	3	3	3	1	2	5	1	1	2	38
27	4	5	1	1	3	5	4	4	5	3	4	4	5	5	53
28	4	5	1	1	4	5	4	4	2	2	4	4	3	3	46
29	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	1	41
30	4	4	3	1	4	5	4	4	1	2	5	1	1	2	41
31	3	5	3	2	5	3	3	3	3	3	5	1	4	3	46
32	2	5	2	2	2	4	2	4	1	2	4	4	1	2	37
33	4	3	4	5	3	1	4	5	5	3	5	2	4	3	51
34	4	4	1	1	3	3	1	4	5	5	4	4	3	3	45
35	2	5	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	2	2	42

36	3	5	5	5	4	2	5	3	3	2	3	3	4	4	51
37	4	4	2	5	3	3	2	5	2	4	4	4	4	4	50
38	2	2	1	3	3	2	4	4	3	5	3	3	4	3	42
39	3	3	1	1	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	47
40	3	4	3	1	1	3	4	4	5	3	4	4	3	4	46
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
42	3	3	4	3	4	3	2	2	4	5	4	4	4	3	48
43	3	3	2	1	3	4	4	4	3	4	4	5	5	3	48
44	3	3	3	2	3	3	4	5	2	3	2	3	4	4	44
45	4	5	2	2	5	5	4	5	2	4	4	4	3	2	51
46	4	3	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	3	5	54
47	3	5	5	5	5	3	1	1	2	4	4	4	3	3	48
48	4	3	2	2	2	5	4	4	4	3	4	4	4	2	47
49	4	4	3	2	2	2	4	4	2	5	4	4	5	3	48
50	3	4	3	3	2	3	4	3	5	4	3	4	4	5	50
51	5	4	3	5	4	4	4	2	5	3	4	4	3	4	54
52	3	3	4	5	3	3	3	2	1	2	4	2	1	2	38
53	4	4	1	1	1	2	4	4	4	3	4	4	4	2	42
54	4	1	1	1	1	2	4	4	5	5	4	4	3	3	42
55	2	2	4	5	3	2	5	3	3	4	3	3	3	3	45
56	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	28
57	2	4	3	5	5	3	5	5	3	3	4	4	3	5	54
58	2	2	3	3	1	1	4	4	2	4	4	4	3	2	39
59	4	3	2	2	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	52
60	4	5	4	5	5	1	2	3	5	5	4	5	4	2	54
61	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	59
62	4	3	3	1	4	5	4	4	5	5	4	5	4	1	52
63	4	4	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	1	43
64	1	1	2	1	2	2	3	3	2	1	4	1	3	3	29
65	5	5	1	2	5	3	5	2	3	3	4	4	3	5	50
66	3	4	5	2	5	2	5	3	5	5	5	4	5	4	57
67	4	5	2	2	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	58
68	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	26
69	3	4	1	1	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	40

LAMPIRAN 7

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,62861188
	Absolute	,107
Most Extreme Differences	Positive	,107
	Negative	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		,888
Asymp. Sig. (2-tailed)		,409

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	2897.079	19	152.478	3.801	.000
		Linearity	2074.682	1	2074.682	51.716	.000
		Deviation from Linearity	822.398	18	45.689	1.139	.347
	Within Groups		1965.732	49	40.117		
	Total		4862.812	68			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	2562.371	24	106.765	2.042	.020
		Linearity	1524.010	1	1524.010	29.149	.000
		Deviation from Linearity	1038.361	23	45.146	.863	.640
	Within Groups		2300.440	44	52.283		
	Total		4862.812	68			

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stres Kerja	.887	1.128
	Kepuasan Kerja	.887	1.128

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Tabel Heterokedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Stres Kerja	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.005	.046
		Sig. (2-tailed)	.	.967	.705
		N	69	69	69
	Stres Kerja	Correlation Coefficient	.005	1.000	-.265 [*]
		Sig. (2-tailed)	.967	.	.028
		N	69	69	69
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.046	-.265 [*]	1.000
		Sig. (2-tailed)	.705	.028	.
		N	69	69	69

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 8

Tabel Hasil Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60.190	3.271		18.401	.000
	Stres Kerja	-1.076	.152	-.653	-7.061	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.455	5.544		1.345	.183
	Kepuasan Kerja	.668	.121	.560	5.530	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Tabel Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2708.485	2	1354.243	41.489	.000 ^a
	Residual	2154.326	66	32.641		
	Total	4862.812	68			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Hasil Uji R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.544	5.713

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti memiliki nama lengkap Febrian Dimas Isnaeni. Peneliti terlahir sebagai anak kedua dari pasangan Setia Edi dan Astuti pada 26 februari 1990. Peneliti yang berkewarganegaraan Indonesia dan beragama Islam ini tinggal bersama orang tua di Jl. Pertanian Selatan No. 21 RT 007 RW 003 Kelurahan Klender, Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur.

Semasa hidupnya, peneliti telah melewati bangku pendidikan sejak umur enam tahun, bermula di SD Negeri 07 Pagi Klender dari 1996 hingga 2002, lalu melanjutkan pendidikannya di SMP Negeri 195 Jakarta dari 2002 hingga 2005, kemudian melanjutkan di SMA Negeri 44 Jakarta dan lulus pada tahun 2008. Memasuki jenjang perguruan tinggi, peneliti menduduki bangku perkuliahan di Universitas Negeri Jakarta pada jurusan manajemen pada tahun 2011 dan mendapatkan gelar pada Sarjana Ekonomi pada tahun 2016, dengan memilih konsentrasi atau peminatan manajemen sumber daya manusia.